



СИНДИКАЛИЗМОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ПО НЕЗАВИСНОСТА (1991 - 2021)

Скопје, 2021

**СИНДИКАЛИЗМОТ ВО РЕПУБЛИКА
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ПО НЕЗАВИСНОСТА
(1991–2021)**

Издавач:

Фондација „Фридрих Еберт“
канцеларија Скопје

Автор:

Инда Костова Савиќ

Рецензија:

д-р Андон Мајхошев, д-р Нано Ружин

Уредник и јазична редакција:

Инда Костова Савиќ

Превод на Предговорот на англиски јазик:

Вера Донева



Било каква комерцијална употреба на материјалите објавени од страна на Фондацијата „Фридрих Еберт“ не е дозволена, без претходно писмено одобрение.

Дизајн и печат:



Тираж: 200

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

331.105.44(497.7)“1991/2021”

КОСТОВА Савиќ, Инда

Синдикализмот во Република Северна Македонија по независноста:
(1991 – 2021) / Инда Костова Савиќ. - Скопје : Фондација „Фридрих Еберт“
- канцеларија Скопје, 2021. - 446 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 429-433. - Содржи и: Прилози

ISBN 978-608-270-003-8

а) Синдикати -- Македонија -- 1991-2021

COBISS.MK-ID 55848197

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР.....	11
FOREWORD.....	13
ДЕЛ I: ОПШТЕСТВЕНИ И ЕКОНОМСКИ ПРОЦЕСИ ВО СВЕТОТ И ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА (1991-2021) И НИВНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ТРУДОТ.....	15
1. Глобализација – Мисли глобално, припаѓај регионално, дејствувај локално	16
2. Општествени, политички и економски промени во Република Македонија.....	18
3. Прогласување на независноста на Република Македонија, воени дејства, светска економска криза	21
4. Пакт за стабилност за Југоисточна Европа.....	30
5. Европска интеграција на Република Северна Македонија.....	32
6. Политички случувања во Република Северна Македонија во поново време.....	36
ДЕЛ II: ОРГАНИЗАЦИЈА, РАЗВОЈ И УЛОГА НА СИНДИКАТИТЕ.....	40
1. Основно човеково право на синдикално организирање.....	40
1.1. Поимно определување на синдикатот.....	41
1.2. Синдикални предизвици во светот	41
2. Синдикалното движење во Република Македонија на прагот на транзицијата	43
2.1. Општествено-политичко уредување на Социјалистичка Република Македонија	43
2.2. Синдикатот и самоуправувањето	45
2.3. Реформа и модернизација на синдикатот.....	45
2.4. Синдикализмот во Република Северна Македонија	46
3. Организациона структура на синдикатите	48
3.1. Силата на синдикатот е во неговото членство	48
3.2. Територијална синдикална организираност.....	50
3.3. Здружени грански синдикати.....	50
3.4. Органи и тела на синдикатите.....	54
4. Финансирање на синдикатите	55
5. Фракционерство во синдикалното движење	56
6. Плуралистички синдикални предизвици	57

7. Позицијата и улогата на синдикатите во изборните процеси во РСМ.....	59
8. Интернационална соработка и здружување на синдикатите	62
8.1. Меѓународна конфедерација на синдикатите – ITUC.....	62
8.2. Европска конфедерација на синдикатите – ETUC	64
8.3. Меѓународни синдикални национални организации и асоцијации.....	66
9. Синдикатите и граѓанскиот сектор	68
10. Образовни активности за прашања од трудот	69
11. Информативна дејност на синдикатите	73
11.1. Информирањето во работните средини	75
11.2. Преструктурирање и криза во јавните информативни гласила	76
11.3. Интерно и екстерно синдикално информирање и маркетинг	78
12. Култура, забава, спорт и рекреација на синдикалното членство	81
ДЕЛ III: СОПСТВЕНИЧКА ТРАНСФОРМАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....	83
1. Почетоци на сопственичката трансформација	84
2. Фази на трансформацијата на претпријатијата со општествен капитал	87
2.1. Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал.....	88
2.2. Закон за трансформација на претпријатијата и задругите со општествен капитал кои стопанисуваат со земјоделско земјиште од 1996 год	92
2.3. Закон за приватизација на државниот капитал во претпријатијата	94
2.4. Закон за трговските друштва.....	95
3. Работничко акционерство.....	96
4. Ефекти од организационото и финансиското реструктурирање на претпријатијата со општествен капитал и правата на вработените	99
4.1. Стечај и ликвидација на претпријатијата	100
4.2. Технолошки вишок	109
4.3. Привремен принуден одмор.....	113
4.4. Претпријатија „загубари“	115
5. Странски инвестиции во Република Северна Македонија	124
6. Иницијативи на синдикатите до Уставниот суд на Република Македонија за приватизацијата	129
7. Синдикално организирање и дејствување во транзицијата	130
ДЕЛ IV: ЖИВОТНИОТ СТАНДАРД НА РАБОТНИЦИТЕ И ЕКОНОМСКИТЕ И СОЦИЈАЛНИ ПОЛИТИКИ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	133
1. Вработеност и невработеност	134
1.1. Општи статистички белези за работната сила во Република Северна	

Македонија во транзицискиот и после транзицискиот период	134
1.2. Правни инструменти и прописи за вработувањето	135
1.3. Работната сила на пазарот на трудот	142
1.4. Учество на синдикатите во проекти за вработување и надминување на невработеноста во Република Северна Македонија.....	143
2. Политика на платите во Република Северна Македонија и улогата на синдикатите	148
2.1. Исплата на платите, нивната висина и редовност	149
2.2. Гарантиран личен доход	152
2.4. Нормативно уредување на платите.....	155
2.5. Карактеристики и влијанија на исплатата и порастот на платите	171
2.6. Показатели за животниот стандард на работниците	180
3. Станбената политика и потребите на синдикалното членство	183
3.1. Можности за решавање на станбеното прашање во транзицијата.....	184
3.2. Синдикатите и станбеното прашање	185
3.3. Иницијативи на синдикатите за социјално домување.....	188
3.4. Состојби во станбената област во РСМ.....	188
4. Неформална економија	192
4.1. Поим за неформалната економија.....	192
4.2. Неформалниот сектор во РСМ.....	193
4.3. Иницијативи на синдикатите за елиминирање на работата во неформалниот сектор	195
5. Идеја и концепт за пристојна работа.	199
ДЕЛ V: МАКЕДОНСКОТО РАБОТНО ЗАКОНОДАВСТВО И РАБОТНО-ПРАВНАТА ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ	203
1. Усогласување на законодавството на РСМ со универзалните правни документи	204
1.1. Правото на Европската Унија.....	205
1.2. Универзалната декларација за човекови права	205
1.3. Глобален договор на ООН.....	206
1.4. Европска социјална повелба (ревидирана).....	207
1.5. Европската Конвенција за заштита на човековите права и основните слободи.....	208
2. Правниот систем за работните односи во Република Северна Македонија	208
2.1. Устав на Република Северна Македонија	209

2.2. Закон за работните односи	210
2.3. Посебни општи прописи во сферата на работните односи	221
3. Заштита на работните права на синдикалното членство	223
3.1. Работните спорови и нивното решавање.....	223
3.2. Синдикатите и правната заштитна функција.....	231
ДЕЛ VI: РЕФОРМИ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР	
ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА.....	235
1. Социјална сигурност и социјално осигурување	236
1.1. Концепт на социјална држава	237
1.2. Социјална сигурност за сите – Стратегија на Меѓународната организација на трудот.....	237
1.3. Законска рамка за социјална заштита и ставовите на синдикатите	238
2. Реформи во здравствениот систем	240
2.1. Законски решенија за здравствениот систем.....	242
2.2. Синдикатите и реформите во здравствениот систем	244
3. Реформи во пензискиот систем.....	247
3.1. Законски решенија за пензиското и инвалидското осигурување.....	248
3.2. Синдикатите и реформите во пензискиот систем	252
4. Реформи во јавната администрација	259
4.1. Законски решенија за јавната администрација	259
4.2. Синдикатите и реформите во јавната администрација.....	261
ДЕЛ VII: ДЕМОКРАТСКИ ОДНОСИ МЕЃУ СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ.....	265
1. Социјален дијалог	266
1.1. Социјалниот дијалог како демократска придобивка за работниците	266
1.2. Цел и суштина на социјалниот дијалог	267
1.3. Современи модели на социјалниот дијалог	268
1.4. Европски социјален дијалог.....	272
1.5. Меѓународната организација на трудот – промотор на социјалниот дијалог.	274
1.6. Воспоставување и практикување на социјалниот дијалог во Република Северна Македонија.....	277
2. Колективно договарање	285
2.1. Колективното договарање во светот.....	286
2.2. Колективно договарање во Република Северна Македонија.....	287

ДЕЛ VIII: БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА, ЗАБРАНА ЗА
ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПСИХИЧКИ ПРИТИСОК НА РАБОТНОТО МЕСТО..... 299

1. Безбедност и здравје при работа	300
1.1. Дефиниција, значење и цели на БЗР	300
1.2. Нормативно уредување на БЗР	301
1.3. Одговорности на работодавачите според Законот за БЗР	303
1.4. Претставник на работниците за БЗР	305
1.5. Ризик при работа – изјава за безбедност.....	305
1.6. Евиденции за повреди, несреќи, професионални заболувања	306
1.7. Климатските промени како нов ризик при работа	308
1.8. Аерозагадување	309
1.9. Пандемијата со вирусот Ковид-19 и БЗР.....	310
1.10. Синдикатите и БЗР.....	312
1.11. Светски ден за БЗР – 28 Април.....	317
2. Дискриминација – забрана и заштита	320
2.1. Закон за спречување и заштита од дискриминација.....	320
2.2. Посветеност на синдикатите против дискриминацијата.....	322
3. Психичко вознемирување на работното место (мобинг)	326
3.1. Мобирани работници и мобери	327
3.2. Закон за заштита од вознемирување на работното место	329
3.3. Активности на синдикатите за заштита од мобинг	329

ДЕЛ IX: ШТРАЈКОВИТЕ И ПРОТЕСТИТЕ –
ИЗРАЗ НА РАБОТНИЧКОТО НЕЗАДОВОЛСТВО

1. Закони и прописи за уредување на правото на штрајк	335
1.1. Устав на Република Северна Македонија	335
1.2. Закон за штрајк од 1991 година.....	336
1.3. Закон за работните односи	337
2. Други закони за штрајкот, протестите и јавните собири	339
2.1. Закон за евиденции од областа на трудот.....	339
2.2. Закон за мирно решавање на работните спорови.....	340
2.3. Закон за јавните собири.....	340
3. Правото на штрајк на работниците во колективните договори	341
4. Повод, причини и барања за време на штрајковите, протестите и другите форми на искажување на работничкото незадоволство	342

4.1. Повод и причини за штрајк	342
4.2. Штрајкувачки барања	343
5. Организатори и начин на организирање на штрајк.....	344
6. Број на штрајкови, број на учесници, времетраење на штрајковите.....	345
7. Место на одржување на штрајковите	346
8. Како завршуваат штрајковите?	347
9. Спречување на штрајковите	348
10. Штрајкбрехерството и целта на штрајкот	353
11. Штрајк со глад	354
12. Штрајкови и демонстрации на меѓународно ниво	355
13. Генерални штрајкови и јавни протести организирани од синдикатите.....	357
14. Првوماјски протести и манифестации	369
14.1. Одбележување на Први мај од синдикатите во РМ/РСМ	370
РЕЗИМЕ.....	383
ДЕЛ X: ПРИЛОЗИ.....	401
БИБЛИОГРАФИЈА	429
РЕЦЕНЗИИ НА ТРУДОТ НА ИНДА КОСТОВА САВИЌ – „СИНДИКАЛИЗМОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ПО НЕЗАВИСНОСТА (1991-2021)“	441

ПРЕДГОВОР

Во Република Македонија (денес Република Северна Македонија) од 80-тите години на минатиот век започна историски процес на општествена и економска трансформација: приватизација на претпријатијата со општествен капитал, во пазарна економија со доминантна приватна сопственост, како и напуштање на еднoпартискиот, во повеќепартиски политички систем. Во ваквиот турбулентен период Република Македонија се најде и во виорот на историските настани во поранешната Федерација и стекнувањето независност.

За синдикатите, транзициските процеси во државата беа силен предизвик во застапувањето на правата и интересите на работниците – синдикалното членство, за што неминовни беа промени и во организациска смисла и во начинот, методите и принципите на дејствување, во институционалната поставеност и остварувањето на улогата на социјален партнер во креирањето на политиките од економската и социјалната сфера и работно-правната положба на работниците.

Со оглед на огромниот број активности на синдикатите, наспроти постојниот обем на истражувања за синдикализмот во нашата држава во наведениот временски период, целта на трудот е да придонесе да се одбележат стратешките заложби на синдикатите во интерес на остварувањето и подобрувањето на правата од работа на своето членство и работниците, согласно меѓународните трудови стандарди. Како сегашните и идни генерации работници синдикално организирани да ги бранат и унапредуваат своите права, како да се борат и изборат да живеат достоинствено од својот труд, како заедно да минуваат низ премрежињата и да партиципираат во изградбата на современо, демократско општество, како што е декларирана со Уставот нашата држава, Република Северна Македонија.

Заради поголема прегледност, конципиран приказ на синдикалните активности и акции, во оваа публикација истите се класифицирани во 10 делови, според основните тематски подрачја кои се предмет на третирање на синдикатите во нивните стратегии и платформи. До појавата на синдикалниот плурализам, се претставени синдикалните активности и акции на синдикатите здружени во ССМ, како единствен синдикален сојуз.

Посебна благодарност искажувам на синдикатите на сите нивоа на организираност, на рецензентите за добронамерните укажувања, како и на сите други соработници за стручната и моралната поддршка во текот на пишувањето на трудот.

Од авторот
Инда Костова Савиќ

FOREWORD

In the Republic of Macedonia (today the Republic of North Macedonia) from the 80 years of the last century, a historical process of social and economic transformation has begun: privatization of enterprises with social capital into a market economy with dominant private ownership, and replacement of one-party political system with multi-party political system. In this turbulent period, the Republic of Macedonia found itself in the whirlwind of historical events in the former Federation and gaining independence.

For the unions, the transition processes in the country were a strong challenge in representing the rights and interests of workers - union membership, for which changes were inevitable in organizational terms and in the manner, methods and principles of action, institutional set-up and realization of the role of social partner in creating policies in the economic and social sphere and the labor-legal position of workers.

Given the huge number of activities of trade unions, despite the current volume of research on trade unionism in our country in that period, the purpose of this paper is to contribute to the marking of the strategic efforts of trade unions in the interest of exercising and improving the labor rights of their membership and workers, in accordance to international labor standards.

How the present and future generations of workers are unionized to defend and promote their rights, how to fight and achieve their goals to live with dignity from their labor, how to go through hardships together and participate in building a modern, democratic society, as it is declared with the Constitution of our country, the Republic of North Macedonia.

For the sake of clarity, conceptualized presentation of trade union activities and actions, in this publication they are classified into 10 parts, according to the main thematic areas that are subject to the treatment of trade unions in their strategies and platforms. Until the emergence of trade union pluralism, the trade union activities and actions of the trade unions united in SSM, as the only trade union, are presented.

Special thanks to the unions at all levels of organization, to the reviewers for the well-intentioned suggestions, as well as to all other collaborators for the professional and moral support during the writing of this paper.

From the author
Inda Kostova Savik

ДЕЛ I

ОПШТЕСТВЕНИ И
ЕКОНОМСКИ
ПРОЦЕСИ ВО
СВЕТОТ И ВО
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА
(1991-2021) И
НИВНОТО ВЛИЈАНИЕ
ВРЗ ТРУДОТ

1. Глобализација – Мисли глобално, припаѓај регионално, дејствувај локално

Глобализацијата е современ процес на 21. век, кој подразбира глобална поврзаност на светските економии и нивно зајакнување со трговската либерализација, на државите и на луѓето, процес кој влијае врз сите сфери на работата и живеењето. Глобализацијата особено зема замав од крајот на минатиот век и неговата популарна синтагма: „Мисли глобално, припаѓај регионално, дејствувај локално“, е основа за одржлив економски развој и искоренување на сиромаштијата, што претставува универзална цел на човештвото. За производителите, потрошувачите, општеството, глобализацијата претставува силен предизвик во изнаоѓањето вистински и траен начин како да се избере и да се создаде ефикасен систем за примена на глобалните процеси. Глобализацијата и поврзаноста на економиите на државите ги разви до невидени размери потенцијалите за соработка и за раздвижување на економските процеси во светски рамки. Сè повеќе држави се отвораат кон светскиот пазар и укажуваат доверба на демократијата и пазарната економија.

За ефектите од глобализацијата: а) *глобалистите* се убедени дека се позитивни за човештвото (информатиката; нови материјали, опрема и средства од хемиските супстанции, со кои се влијае врз: заштитата на здравјето на луѓето преку фармацевтските производи; биоинженерингот, генетиката, стандарди за квалитетно производство и ефикасно користење на ресурсите, итн.); б) *антиглобалистите* сметаат дека богатите и натаму се збогатуваат и тие ги воспоставуваат правилата и се моќни, а јазот меѓу богатите и сиромашните сè повеќе се зголемува; в) *глобалните реалисти* сметаат дека глобализацијата има и позитивни и негативни ефекти.

Синдикатите укажуваат дека социјалните прашања се клучни за раст и развој на секоја економија. Невработеноста, ниските плати, опаѓањето на животниот стандард, алармираат на потребата од синхронизирано дејствување на државите и надлежните меѓународни институции во креирањето на мерки и политики во барањето решенија за социјалните проблеми и случаи.

Синдикатите укажуваат и на опасноста од *социјален дампинг*, или ценовна дискриминација меѓу различните национални економии – продажба на странски пазар по цени пониски од оние на домашниот пазар

или под нормалните (реални) цени. Работниците испратени во странство (*posted workers*) се една од причините за социјален дампинг и нефер конкуренција, сегментација и дискриминација – за иста работа, добиваат различна плата и права.

Растечката моќ на мултинационални компании кои работат во меѓународни рамки се одразува врз националните структури на преговарање, заради што меѓународните организации OECD и ILO во 2004 год. ги донесоа документите: *Главните принципи на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД)* и *Трипартитната декларација за начелата на мултинационалните компании и социјалната политика*. Овие документи ја обезбедуваат социјалната димензија во процесот на глобализацијата.

Република Македонија во трендот на глобализација влезе во периодот на спроведување на општествената и политичката транзиција и либерализацијата на пазарот на трудот, проследена со проблемите од распадот на СФРЈ и осамостојувањето како независна држава и заложбите за влез во регионалните и меѓународните организации, кои претставуваат институционални симболи на глобализацијата. Во Република Македонија егзистираат повеќе мултинационални компании и компании со доминантен странски капитал.

Појавата на економската и финансиската светска глобализација, претставуваше уште еден силен предизвик за синдикатите. Создаде обврска и натаму да продолжат да се трансформираат во работнички организации кои ќе одговорат на барањата на членството, ќе претставуваат значаен субјект за постигнување социјална рамнотежа и почитување на принципите на економската и социјалната демократија во државата. Ова уште повеќе бидејќи е реална опасноста доколку не се вклучи социјалната компонента, глобализацијата да го разори концептот на социјалната држава.

Синдикатите активно ги следеа состојбите и настаните на глобалната економска сцена, како и социјалните консеквенции. Соработуваа со меѓународните синдикални организации за заедничко дејствување за економските и за социјалните аспекти на глобализацијата, изградба на сигурносни механизми за спречување на појави и ескалација на кризи коишто секогаш завршуваат со продлабочени социјални проблеми. Глобализацијата треба да нуди поголема праведност во распределбата на новосоздадените вредности, за повисок животен стандард на работниците и граѓаните, искоренување на сиромаштијата, како основа за социјален раст и развој.

Синдикатите промовираат меѓусебно информирање и размена на информации за заштита на правата на работниците и иницираат слободно движење на работната сила и создавање на единствен пазар на трудот;

создавање на интегрален пакет на мерки за вработување на младите – да се синхронизираат напорите на локалните заедници, работодавачите и образовните институции. Спроведуваат активности за зачленување во синдикат на вработените во компаниите со доминантен странски капитал, во интерес на заштитата на нивните права од работен однос согласно законите од областа на трудот.

2. Општествени, политички и економски промени во Република Македонија

Во осумдесеттите години на минатиот век, во Република Македонија, која беше федерална единка во поранешна Југославија, започна процес на промени во севкупното живеење. Овој процес се остваруваше во исклучително неповолни услови и оправдани стравувања дека истиот ќе трае долго, со социјални потреси и тензии и револт на работниците и граѓаните, што сериозно влијаеше врз состојбите во државата на економско-социјален и безбедносен план.

Транзицијата не се однесуваше само на претпријатијата со општествен капитал, туку и на потребата од интензивен развој и демократизација на општествено-политичкиот систем. Република Македонија започна да се гради како социјална, правна и демократска држава, за што беше нужно: да се развива современа демократска култура и парламентарна повеќепартиска демократија, со доследно остварување на уставната функција на законодавната, извршната и судската власт; да се спроведуваат слободни избори од интерес за граѓаните; да се почитуваат индивидуалните и колективни човекови и граѓански права (признати во меѓународната заедница), посебно на синдикалните права и слободи; да се уреди систем на правно-политички демократски институции кои ќе му овозможат на синдикатот и на граѓанскиот сектор реално да учествува во креирањето и реализирањето на политиката на микро и макро план; партиципација на граѓаните во процесите на одлучување во политиката и економијата.

Трансформацијата на претпријатијата со општествен капитал, воведувањето на пазарен начин на стопанисување, губењето на традиционалните пазари од регионот, во Република Македонија доведе до: стопанска и инвестициона стагнација, висока невработеност, пораст на неликвидноста, ниска акумулација, висока каматна оптовареност, големи загуби, нередовна исплата на платите, итн. Овие состојби драстично се влошија и заради експлозивната инфлација, која ги обезвреднуваше постигнатите резултати во работењето, растеа цените на егзистенцијалните производи, комуналните и други услуги, опаѓаше животниот стандард, се блокираше

стопанската реформа. Во 1989 год., инфлацијата бележеше дневен пораст од околу 1 %, а малопродажните цени растеа со стапка од 28.2 % (период мај-август 1989 год.). Во 1993 год. инфлацијата бележеше 229 % на годишно ниво; во 1994 год. 55.4 %; во 1995 год. 15.9 %.

Кампањски изведената приватизација на претпријатијата доведе до уништување на голем број успешни и конкурентни фирми на домашниот и странскиот пазар. Се очекуваше со напуштање на планското стопанство да се елиминира доминацијата на политиката во економијата, но сепак, во голем број јавни и приватизирани претпријатија, па и во цели стопански сектори, тоа не се случи. Со релативно отворена економија во која на надворешната трговија отпаѓаше повеќе од 90 % од БДП, Република Македонија беше подложна на надворешните настани и ги почувствува нивните негативни влијанија.

По падот на економскиот раст со започнување на транзицијата и либерализацијата на пазарот на трудот, македонската економија започна да бележи повисок и одржлив економски раст во 1996 год., со годишна стапка од 2 % (во периодот 1996-2003) и 4 % (во периодот 2004-2005) и со намалување на стапката на инфлација. Ова се должеше на: зголемената економска активност, интензивирањето на структурните и институционалните реформи, стабилниот девизен курс на денарот, запирање на негативниот тренд на опаѓање на стапката на вработеност во Македонија (која изнесуваше над 30 %), новите трудови закони, зајакнатите мерки против непријавената работа, и др.

*Стабилизационата програма на Владата на РМ од 1994 год.*¹ беше донесена во периодот кога државата се соочуваше со тешка економска рецесија заради надворешното опкружување и отежнатиот пристап на меѓународниот пазар и кога беше нужно да се воспостави нормативно-институционална рамка. Целта беше да се запрат негативните трендови, да се ублажат економските проблеми и да се создадат поволни услови за заживување на стопанството.

Синдикатите ја поддржуваа секоја економска и социјална проекција која ќе понуди излезни решенија од кризата во државата. Расправаа по предлогот на Стабилизационата програма на Владата на РМ и се изјаснија дека решенијата во неа не нудат гаранција за воспоставување на потребниот развој и заживување на производството, туку натамошна стагнација и оптоварување на претпријатијата со општествен капитал и ограничување и скратување на работните и социјалните права на работниците.

¹ Стабилизациона програма на Владата на РМ од 1994 год.: „Службен весник на РМ“, бр. 4/94

Синдикатите инсистираа во пакетот мерки од Стабилизационата програма на Владата на РМ да се вградат Барањата што ги упатија синдикатите² за Стабилизационата програма, а кои се однесуваа на тоа дека е нужно во државата: да се создадат услови за заживување и пораст на производството; да се запре било какво натамошно дополнително оптоварување на стопанството; да се обезбеди примена на колективните договори и во тие рамки продолжување на Општиот колективен договор и задолжително да се утврди најниската цена на трудот која ќе обезбеди минимум материјална и социјална сигурност на работниците; социјалните права на работниците и пензионерите да се решаваат со социјални програми од страна на државата; за синдикатите крајно неприфатливо беше воведувањето на правото за самостојно одлучување на работодавачот за отказ од работа бидејќи сè уште не беше извршена целосна трансформација на општествената сопственост и не беа уредени управувачките права на работниците и правата врз основа на раководење и сопственост; правата на работниците за пензионирање се рестриктивни (пензиската основа се утврдува на целиот работен век, се намалува стапката на утврдување на пензиската основа, се укинува предвремената пензија и докупот на стаж, се зголемува старосната граница во услови на висока невработеност).

Во прилог на Барањата на синдикатите за Стабилизационата програма беа амандманите што ги упатија по: Предлог-законот за работните односи; Предлог-законот за пензиско и инвалидско осигурување; Предлог-законот за изменување на Законот за вработување; Предлог-законот за исплата на платите и пензиите во Република Македонија.

² Барањата се усвоени на седницата на Претседателство на Советот на ССМ од 17.12.1993 год., (на која присуствуваше претседателот на Владата на РМ и министерот за развој) и со согласност на сите синдикати здружени во ССМ.

3. Прогласување на независноста на Република Македонија, воени дејства, светска економска криза

Рушењето на Берлинскиот ѕид во 1989 год.³ (издигнат во 1961 год.) ја одбележа европската историја и симболично го означил почетокот на рушењето на комунизмот и падот на реалниот социјализам, како светски процес кој започнал по 80-тите години на минатиот век и кој зафатил голем број на комунистички режими. Започнал да се создава нов меѓународен систем и реализирање на идејата за една Европа. Европа со нов имиџ, дефинирана преку нејзината култура и вредности, комплексно и повеќедимензионално единство, во ера на високи технолошки и научни достигнувања и интернетот, со европската симболика: „Бетоновата Ода на радоста, жолти ѕвезди врз сина основа, но исто така, и целокупната легенда за убавата Еуропа од Тир, хуманизмот на Античка Грција, Римското право и правната држава, ренесансата и просветителството, Гутенберг, Да Винчи, Ајнштајн, Пикасо, Равел, Битлси, мултикултурната поделба на власта, верската, етничката, половата, политичката толеранција“.⁴

Во периодот на таквата еуфорија за европско заедништво, се случиле меѓуетничките судири и национализам меѓу поранешните југословенски народи и народности кои го сочинувале Титовото „Братство и единство“. Тоа е време кога секој од народите и народностите на СФРЈ воделе пропаганди за сопствена митологија и сопствени иконографии.

Со прекилот на работата на 14. Конгрес на Сојузот на комунистите на Југославија⁵ во 1990 год., започнала нови општествено-политички плурални односи во поранешните Ју-републики и распаѓањето на Социјалистичка Федеративна Република Југославија (СФРЈ). Процесот беше проследен со воени конфликти врз етничка основа меѓу народите на поранешна Југославија, што предизвика одделување на тогашните 6 републики од Федерацијата: Словенија, Хрватска, Босна и Херцеговина, Србија, Црна Гора и Македонија и осамостојување како посебни држави.

Воените дејства и политичките настани во СФРЈ, периодичното затворање на јужната и северната граница на Република Македонија, беше

³ „Сите денес имаат свои теории зошто паднал еден нечовечки систем, но јас тврдам дека тоа беше заради постојаните штрајкови кои ги организиравме и кои предизвикаа колапс на системот“, Ана Улатар, висок функционер на Меѓународната синдикална конфедерација на синдикати – ICFTU, „После падот на ѕидот“, „Трудбеник“, бр. 4, 1998.

⁴ Д-р Нано Ружин: „Европската идеја и балканските иконографии“, Скопје, 2016

⁵ На 22 јануари 1990 год., претставниците на Сојузот на комунистите на: Словенија, Хрватска и Македонија го напуштиле 14. Конгрес на СКЈ.

причина за економски хаос во државата. Се откажуваа договорите со странските партнери, не можеше нормално да се одвива обезбедувањето со репроматеријали и пласманот на производите, драстично се зголемија транспортните трошоци, а со тоа беше во колапс размената на стоки и услуги со соседните и земјите од другите европски држави. Мерките на Владата на РМ се фокусираа на справување со кризата, што го отежна напредокот на економските реформи и услови забавено менување на неповолните состојби на пазарот на трудот. Ваквите состојби предизвикаа висока стапка на невработеност и учество на работната сила во категоријата на сиромашни лица и ризик од нивно натамошно осиромашување.⁶

Последиците од згаснувањето на југословенскиот пазар се чувствуваа заради ориентираноста на македонската економија кон него и неповолната стопанска структура, со големи производни системи и неразвиен секундарен и терцијарен сектор. Настана огромна инфлација, големите системи (од типот на: „Железарница“, ФАС, ЗИК) започнаа да пропаѓаат и наскоро почнаа масовни отпуштања на работниците од работа. До 1995 год. беше спроведена Програмата за економска стабилизација која резултираше со намалување на инфлацијата, но проблемот со отпуштања на работници и натаму ескалираше како последица на одвивањето на процесот на трансформацијата на претпријатијата, која брзо екипираше нов економски естаблишмент, кој гледаше да стане сопственик на дотогашниот општествен капитал.

Беше наметната потребата од влегување на странски капитал и барање стратешки партнери во доприватизацијата на фирмите, особено поголемите, бидејќи беа изострени состојбите со ликвидноста на претпријатијата, пласманот на производството беше неизвесен, имаше нелојална конкуренција на домашниот пазар, претпријатијата не беа во можност да ја финансираат тековната репродукција преку сопствената акумулација. До 1999 год., стопанските субјекти искажале загуба од 60.9 милијарди денари и со тоа вредноста на капиталот и резервите се намалени за 16.8 %. *Во 1990 година се одржаа првите парламентарни⁷ и првите локални⁸ избори во*

⁶ Според Анкетата на работна сила во април 2000 год. стапката на активност на населението изнесуваше 52,9 %, стапката на вработеност 35,8 % и стапката на невработеност 32,2 %.

⁷ Со престанување на политичкиот монопол на Комунистичката партија на Југославија и на Македонија и воведувањето на повеќепартискиот систем, беа формирани 24 политички партии, нивниот број во 2005 се зголеми на 150, а во натамошниот период тој број се менуваше. Најмногубројни политички партии беа: Социјалдемократскиот сојуз на Македонија (СДСМ) и Внатрешната македонска револуционерна организација – Демократска партија за национално единство (ВМРО-ДПМНЕ). На политичката сцена се појавија и партиите на: Албанците, Турците, Ромите, Власите, Србите, и други.

⁸ Со Законот за територијалната поделба на Република Македонија и определување на подрачјата на единиците на локалната самоуправа и Законот за градот Скопје („Службен весник на РМ“, бр. 49/1996) во Република Македонија се утврдија 123 општини со населени места кои влегуваат во нивниот состав. Со Законот за територијалната организација на локалната самоуправа во Република Македонија („Службен весник на РМ“, бр. 55/2004; 12/2005, 98/2008; 106/2008), локалната самоуправа во Република Македонија територијално е организирана во 81 општина, од кои 10 во градот Скопје.

Република Македонија, а претседателските избори во независна Република Македонија во 1994 година.⁹

На 8 септември 1991 год. се одржа Референдумот за самостојна и суверена Македонија.¹⁰ На 17 ноември 1991 год. се усвои новиот Устав и Република Македонија стана независна и суверена држава, со мултипартизам и либерална демократија и без одредницата *социјалистичка*.

Во 1992 год. од Република Македонија се повлече Југословенската народна армија. На 26 април 1992 год., на вонредната седница, Собранието на Република Македонија донесе *Одлука за монетарно осамостојување на Република Македонија* и беше воведен македонскиот денар. До крајот на 1995 год. Народната банка на Република Македонија започна со имплементација на монетарна стратегија на врзување на девизниот курс на денарот во однос на германската марка, а од 2002 год. во однос на еврото.¹¹ Спроведувањето на таквата стратегија придонесе за континуирано одржување на стапката на инфлација во Република Македонија на стабилно и ниско ниво, понудата на пари беше подредена на целите за одржување на стабилноста на курсот, а преку него и стабилноста на цените. Во 1997 год. се донесе Закон за употреба на грбот, знамето и химната на Република Македонија.¹²

Македонските синдикати во 1992 год. упатија Апел до 19 синдикати од европските земји и до Европската конфедерација на синдикатите преку гласот на синдикалното членство да дадат придонес за меѓународното признавање на Република Македонија како суверена држава. Информираа за тешката материјално-социјална положба на македонските работници

⁹ На претседателските избори по прогласувањето на независноста на Република Македонија беа избрани: Киро Глигоров, Бранко Црвенковски, Борис Трајковски, д-р Ѓорге Иванов и Стево Пендаровски.

¹⁰ Парламентот на РМ, на 25.1.1991 год. усвои Декларација за независност, на 8 септември истата година се одржа Референдумот за самостојна и суверена Македонија на кој излегоа 72,16 % од вкупното население, а од нив се изјасниле 95,09 %. Прашањето на Референдумот беше: „Дали сте за самостојна Македонија со право да стапи во иден сојуз на суверени држави на Југославија“. Волјата на народот за самостојна држава беше потврдена со Декларација за прифаќање на референдумските резултати, на 18 септември 1991 во Собранието на Република Македонија. *Осми септември* е прогласен за државен празник – Ден на независноста на Република Македонија. Уставот на РМ беше дополнет по конфликтот во 2001 и потпишувањето на Рамковниот договор. Меѓународно-правниот субјективитет на државата беше потврден и Македонија воспостави дипломатски односи со 158 држави во светот, а под уставното име е призната од 117 земји, меѓу кои и три од постојаните членки на Советот за безбедност на ОН: САД, Русија и Кина.

¹¹ Еврото стана официјално платежно средство на 11 земји-членки на Европската Унија на 4 јануари 1999 год.: Германија, Франција, Италија, Шпанија, Австрија, Финска, Белгија, Луксембург, Португалија, Ирска и Холандија, а во 2001 год. и во Грција. Воведувањето на еврото претставуваше значаен настан во меѓународната монетарна сфера по воспоставувањето на Бретонвудскиот систем на фиксни курсеви во 1944 год.

¹² Закон за употреба на грбот, знамето и химната на Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр. 32/97, 110/08

предизвикана од економските блокади и потребата за признавање на Република Македонија и нејзиниот непречен пат за развој на демократијата и премин кон пазарно стопанисување. На покана на синдикатите, делегација на Европската конфедерација на синдикатите (ЕКС) истата година престојуваше во Република Македонија и беше детално запознаена со влошената економска и социјална положба на работниците. По мисијата во Република Македонија, ЕКС се обрати до своите членки од 46 држави и до 12 земји-членки на Европската Унија за поддршка на Република Македонија во напорите за нејзиниот развој како самостојна и демократска држава под уставното име.

Во Организацијата на обединетите нации (на 8 април 1993 год.), Македонија со акламација беше примена како полноправна членка, под привремената референца Поранешна Југословенска Република Македонија (FIROM). Република Грција ја негираше и ја одрекуваше Република Македонија како држава и започна со економски блокади (во 1992 и 1994 год.), тензии околу обидите за решавањето на наметнатиот проблем околу името на државата,¹³ пошироки правни узурпации,¹⁴ кршење на Повелбата на ООН за прием на нови членки,¹⁵ до ставање вето за името. Тоа стана и дополнителен критериум за прием на Република Македонија во НАТО и ЕУ, и покрај тоа што во 1995 год. е потпишан Интерим Акорд за нормализирање на економската соработка и дипломатските односи меѓу Македонија (под името FIROM) и Грција.¹⁶ Во годините потоа следуваа преговори за решавање на спорот наметнат од Република Грција за името на Република Македонија, со посредство на специјален пратеник на Обединетите нации.

Република Македонија стана членка на *Меѓународниот монетарен фонд* (ММФ) во 1992 год., а на *Светската банка*¹⁷ во 1993 год. Овие најмоќни меѓународни финансиски институции на Република Македонија ѝ одобруваа заеми и кредити согласно посебни услови, програми и развојни

¹³ Како што беше предложената формула за името за меѓународна употреба од страна на британскиот дипломат Роберт О'Нил, под покровителство на Британија и САД, на почетокот на 1992 год. – Република Македонија (Скопје).

¹⁴ Република Грција го негираше Бадинтеровиот Извештај за Македонија (дел 6) од 1991 год. во кој, меѓу другото, се вели дека „името Република Македонија не може да биде пречка за признавање на новонастанатата држава“.

¹⁵ Под притисок на Република Грција беше воведен дополнителен услов во Повелбата, Република Македонија да биде примена под привремената референца – Поранешна Југословенска Република Македонија (ФИРОМ) и да преговара за своето име под покровителство на Генералниот секретар на ООН согласно Резолуцијата 817 и Резолуцијата 845.

¹⁶ Повеќе во: „Карактерот на спорот за името меѓу Македонија и Грција“, д-р Љубомир Данаилов Фрчкоски, Прогрес, Институт за социјална демократија, 2009 г. поддржано од ФЕС, Канцеларија во Македонија.

¹⁷ ММФ и Светската банка се основани на крајот на Втората светска војна (1944 год.) во Бретон Вудс, САД, како организации придружнички на Обединетите нации, со цел да придонесат за финансиската стабилност, економскиот развој и мир во целиот свет.

планови. Нивната суштина беше да се поттикне економскиот развој преку либерализирање на пазарот и привлекување на домашни и странски инвестиции, што ќе придонесе да се отворат нови работни места и да се намали невработеноста и сиромаштијата. Меѓународниот монетарен фонд за заемот за периодот 2003-2004 постави услов: да се замрзнат платите на владините службеници; да се одреди долниот праг под кој не може да оди фискалниот дефицит на Владата; да се зголемат цените на електричната енергија; да се намали времетраењето на паричната помош при невработеност; да се намали отпремнината за работниците; да се намали бројот на вработените во здравството; да се либерализира производството и продажбата на тутун; да се модифицира регулаторната рамка на Народната банка на РМ.

Развојните планови на Светската банка за Македонија се однесуваа на: подобрување на пристапот до образование; менаџмент во здравствениот сектор; водењето социјална политика; развој на финансискиот сектор; подобро снабдување со електрична енергија; реформи во судството; менаџмент на водните ресурси, и др.

Но, за остварување на овие цели беа потребни „жртви“, во овој случај тоа беа веќе стекнатите права од работа на работниците, на што синдикатите остро се спротивставија.

Република Македонија припадна во Регионот на Западен Балкан (покрај: Албанија, Босна и Херцеговина, Хрватска, Црна Гора, Србија и Косово), кој во колективната перцепција на Европејците (како и низ историјата) асоцираше повеќе на Регион со економско-политичка нестабилност и воени судири.

Воениот конфликт на Косово во 1999 год. предизвика хуманитарна криза која се чувствуваше особено во Република Македонија, во која беа згрижени над 230.000 граѓани од СР Југославија од Косово. Во овој период македонското стопанство бележеше: намалено производство и пласман на земјоделските производи (околу 250 милиони долари); зголемени транспортни трошоци; неостварен планиран приход од трговијата, транспортните услуги, туризмот. Ваквите состојби доведоа до масовни отпуштања од работа и се регистрирани 260.000 невработени, 100.000 работници не примаа плата и по неколку месеци. Голем број на претпријатија се соочуваа со проблемот на разрешување на технолошкиот вишок, со стечајот и ликвидацијата. На принуден одмор се испратени 60.000 вработени, со неизвесно времетраење (поголемиот број без надомест).

Синдикатите ги поддржаа мерките и активностите на институциите во државата во врска со прифаќањето и грижата за бегалците од Косово и се приклучија во подготовката на прифатните центри за хуманитарно згрижените лица за пружање: здравствена заштита, транспорт, комунални услуги, и др. За надминување на состојбите во економијата што ги предизвика војната во Косово, синдикатите бараа: да се направи целосна проценка на штетите во производството и нивното влијание врз работната и социјалната положба на работниците; да се преземаат итни мерки за консолидирање и стабилизирање на стопанството и решавање на економско-социјалните прашања; да се отпишат долговите и достасаните обврски кон државата или да се репрограмираат, односно да се стават во мирување; да се изнаоѓаат поволни решенија за вработување; редовна исплата на платите во висина за нормална егзистенција; да се обезбедува месечен паричен надоместок и друг вид на помош за работниците кои не земаа плата по неколку месеци; редовно да се уплатуваат придонесите за ПИО и здравство, а за работниците кои ги исполнуваат условите за пензија да се овозможи индивидуална уплата на заостанатите придонеси за ПИО; да се овозможи маториум за отплата на акциите и да се сочува управувачкото право, итн.

Синдикатите бараа да се пружи финансиска помош на Република Македонија од земјите од Европската Унија за успешно да се совладаат новонастанатите проблеми и да се создадат услови за економски развој и да се сочува социјалната стабилност во државата. Да има влез на странски капитал и одложување на реформите во здравствениот и пензискиот систем, што се предлагаа од ММФ и Светската банка.

За дестабилизирањето на материјално-социјалната положба на работниците и нивната несигурна иднина, дополнително влијаеше *внатрешниот воен конфликт во Република Македонија од 2001 год.* кој заврши со потпишување на Охридскиот рамковен договор (на 13.8.2001 год.). Договорот промовира: мирен и хармоничен развој на општеството; почитување на етничкиот идентитет и интересите на сите граѓани во земјата; зачувување на унитарниот карактер на државата и мултиетничкиот карактер на македонското општество; Уставот на РМ во целост да ги задоволува потребите на сите граѓани.

Синдикатите го поддржаа носењето на Охридскиот рамковниот договор поаѓајќи од генералната определба дека мирот е единствената алтернатива, а не оружјето и насилството. Рамковниот договор ќе претставува основа за обновување на прекинатиот економски и социјален развој на Република Македонија, враќање на довербата меѓу луѓето, зацврстување на свеста за соживот, потпирајќи се врз трудот како основа за егзистенција на работникот кој не познава: етнички, расни и верски граници и дека тој мора да биде заедничка обврска на сите субјекти во државата.

Синдикалното членството повикуваше на мир и толеранција, на решавање на настаната состојба со дијалог, кој единствено води кон просперитет. „Најостро ги осудуваме сите акти на насилство што во изминатите осум месеци се случува на територијата на Република Македонија. Воедно го повикуваме државниот врв, сите релевантни политички субјекти, медиумите и, пред сè, граѓаните на Република Македонија, без оглед на етничката и верската припадност, одлучно да се заземат за надминување на оваа, од никого непосакувана состојба. Цврсто сме уверени дека постигнатиот Рамковен договор за мир е голем исчекор напред кон смирување на состојбата и истиот за нас претставува добра основа за градење на: иднината, мирот, сожителството, толеранцијата и економскиот просперитет. Со оваа петиција за мир сакаме јасно да ја изразиме нашата силна поддршка на мирот и толеранцијата меѓу различните етнички заедници којашто самите повеќе од 95 години успешно ја градиме во нашиот колектив, во кој заеднички ја обезбедуваме нашата и егзистенцијата на нашите семејства“.¹⁸

По надминувањето на кризата, Македонија почна сè поинтензивно да се приближува кон евроинтеграциите и покрај наметнатиот спор со името на Република Македонија од страна на Република Грција. Меѓународно-правниот субјективитет на државата беше потврден и Република Македонија воспостави дипломатски односи со 158 држави во светот.

Во 2008 година, намалувањето на ликвидноста на американскиот банкарски систем предизвика *светска финансиска и економска криза*, која ги погоди сите земји од светот, без оглед на нивото на развиеност и економска структура. Економската активност бележеше значителен пад на глобално ниво заради затегнатите кредитни услови, пропаѓаа клучни бизниси и финансиски институции, цените на акциите на најголемите светски компании на светските берзи драстично се намалија, меѓународната трговија опадна, се зголемуваше стапката на невработеноста, а со тоа опаѓаше животниот стандард на граѓаните и растеше сиромаштијата. Владите преземаа мерки за фискално стимулирање и спас на финансиските системи од колапс.

Работниците беа уверени дека синдикатите можат да се изборат за решенија на проблемите на вработените. Во повеќе западноевропски земји (Германија, Италија, Франција, Шпанија¹⁹) е забележан пораст на бројот на членството на синдикатите.

¹⁸ Петиција за мир од вработените во ЈП „Комунална хигиена“ – Скопје, членови на СУТКОЗ, упатена до сите сограѓани/ „Весник“, 24 август 2001 год.

¹⁹ Германија - Синдикатот IG Metal за два месеца доби 100.000 нови членови; Италија – најголем број нови приврзаници доби синдикатот CGIL; Франција – Синдикатот SUD (солидарни, обединети, демократски) за кусо време го удвои своето членство; Шпанија – во најголемиот синдикат Comisiones Obreras бројот на членови постојано растеше.

Работодавачите гледаа сојузници во синдикатите во барањата владите брзо и ефикасно да се справуваат со кризата и да ги спасуваат фабриките и работните места.²⁰

Во овој период, Европа ја зафати бран од масовни штрајкови, протести и демонстрации заради: отпуштањето на работници од работа; намалување на платите; непочитување на трудовите закони. ЕКС ги организираше синдикалците од повеќе европски земји, кои масовно излегоа да протестираат во: Прага, Берлин, Мадрид, Брисел, Луксембург, Букурешт, Бирмингем. Синдикатите бараа: поефикасна заштита на работниците од глобалната економска криза, социјална правда, солидарност и побројни и подобро платени работни места.

Меѓународната конференција на трудот, со цел да придонесе за надминување на кризата (во јуни 2009 год., во Женева) донесе Глобален пакт за работни места, со учество на претставници на: владите, работодавачите и работниците од земјите-членки на МОТ. Со Глобалниот пакт за работни места се предлагаат мерки што земјите може да ги донесат, заради зајакнување на нивните напори за справување со кризата, а кои се однесуваат на тоа: да нема отпуштање од работа; да се инвестира во отворање нови работни места; редовна исплата на платите; зајакнување на системите за социјална заштита; обука и стекнување вештини на работниците.

Глобалната финансиска и економска криза изврши силен удар и врз македонската економија: индустриското производство опадна за 12.1 %, а цените на индустриските производи се намалени за 11.5 % (за првите 6 месеци од 2009 год., во однос на истите месеци од 2008 год.); размената на стоки од странство се преполови; опадна личната и јавна потрошувачка; БДП забележа континуиран пад три квартали (од 0.9 %; 1.4 %; 1.8 %); просечната годишна стапка на инфлација во 2008 год. беше висока и изнесуваше 8.3 %; над 30.000 работници останаа без работа заради укинување на работните места; ниските плати не ги покриваа основните потреби на работниците; просечно македонско семејство 36.6 % од своите вкупни издатоци ги троши за храна (според СОICOP²¹); се зголеми бројот на корисниците на паричен надомест и социјална помош.

„Глобалната економска криза во Македонија најтешко го погоди секторот рударство и преработувачка индустрија, а во нејзини рамки особено производството на метали, делови за автомобилската, електро и текстилната

²⁰ Сопственичката на автомобилската индустрија „Опел“ (Марија Елизабета Шефлер) учествуваше на протестниот митинг, заедно со синдикатите, од каде е упатен апел да му се помогне на „Опел“.

²¹ Класификација на лична потрошувачка по намена, по групи и подгрупи производи и услуги.

индустрија. Со падот на физичкиот обем на производство, почнувајќи од октомври 2008 год., работодавачите се одлучија за примена на различни мерки за намалување на трошоците, а најчесто за: намалување на бројот на вработени; примена на мерката *принуден одмор*; намалување на договорените износи на платите, надоместоците и додатоците на плата, итн. Овие мерки не можеа реално да придонесат за саканото намалување на вкупните трошоци, со оглед на реално ниското учество на трошоците за трудот во структурата на вкупните трошоци во овие дејности, но придонесоа за влошување на материјално-социјалната положба на работниците. Глобалната криза ја погоди македонската економија во одреден обем, но нејзиното влијание врз влошувањето на материјално-социјалната положба на работниците и намалувањето на нивната куповна моќ, секако влијае мултипликативно врз обемот на вкупните последици²²

Синдикатите апелираа до Владата на РМ навреме да преземе мерки за да се амортизира ударот на глобалната финансиска и економска криза врз македонската економија. Согласно Глобалната синдикална декларација која се презентираше на Лондонскиот самит Г-20, во април 2009 год., да покрене инвестициони програми во инфраструктурата со кои би се стимулирал порастот на побарувачката на краткорочен план и би се поттикнал порастот на продуктивноста во целата реална економија на среднорочен план.

За ублажување и надминување на последиците од светската економска криза врз Македонија, Владата на РМ донесе 4 пакет-антикризни мерки. *Првиот пакет-антикризни мерки* беше донесен во ноември 2008 год. и се однесуваше за претпријатијата со нарушена ликвидност, но и за оние кои добро работеа (преку олеснување кај данокот на добивка, намалените царини и социјални придонеси, намалените даноци за земјоделците, итн.). Во рамки на *Вториот пакет-антикризни мерки*, Владата на РМ донесе 8-годишна Програма за реализација на инфраструктурни проекти (од патната и железничката инфраструктура, енергетскиот сектор, станбената изградба, животната средина и др. капитални проекти). *Третиот пакет-антикризни мерки* се однесуваше на три сегменти: ребаланс на Буџетот за 2009 год.; кредитна поддршка на претпријатијата преку кредитна линија од ЕИБ; други мерки за поддршка на претпријатијата (вклучително мерки за олеснување на извозот на стоки, намалување на трошоците, и сл.). *Четвртиот пакет-антикризни мерки* беше дополнување на претходните три и се однесуваше на: земјишната, даночната и кредитната политика,

²² М-р Маре Анчева, генерален секретар на СИЕР: „Осврт на влијанието на економската криза врз материјално-социјалната положба на работниците во металната, електроиндустријата и рударството во Македонија“, Ревиија за социјална политика, бр. 4, Скопје, 2009 год.

имотно-правни прашања, земјоделството, градежништвото, социјалната политика, мерки во областа на регулаторната гилотина.

Синдикатите ги поддржаа пакет-антикризните мерки на Владата на РМ како решенија за излез од рецесијата на државата, но укажаа на потребата за вградување на социјалната компонента. При разгледувањето на Четвртиот пакет-антикризни мерки на Владата на РМ, синдикатите во 2010 год. понудија свој Концепт на предлози кои се однесуваа на: економскиот развој, невработеноста, социјалниот дијалог и колективното договарање. Синдикатите посебно инсистираа на: преземање дополнителни мерки за подобрување на инвестиционата клима во државата и отворање нови работни места; поддршка преку субвенционирање за зачувување на работните места; со закон да се утврди минималната плата во државата; редовна исплата на платите на вработените и нивно зголемување согласно трендот на инфлацијата и продуктивноста; почитување во целост на меѓународните стандарди за работничките права; изработка на социјален план за работниците кои останале и кои ќе останат без работа заради светската финансиска криза.

4. Пакт за стабилност за Југоисточна Европа

Пактот за стабилност за Југоисточна Европа,²³ во чие носење Република Македонија учествуваше, претставуваше политичка иницијатива за зајакнување на напорите на земјите од Југоисточна Европа насочени кон поставените цели и приоритети во неколку области: мирот и демократијата, почитувањето на човековите права, социјалниот напредок, економскиот просперитет и одржување на безбедноста како предуслов за имплементација на реформските процеси и одржување на стабилноста во регионот.

Пактот за стабилност за Југоисточна Европа е потпишан на 10 јуни 1999 год., во Келн, од страна на претставници на: Албанија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Молдавија, Романија, Србија и Македонија.

²³ Пакт за стабилност на Југоисточна Европа, точка 1: „Ние, министрите за надворешни работи на земјите-членки на ЕУ, Европската комисија, министрите за надворешни работи на: Албанија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Унгарија, Романија, Руската Федерација, Словенија, ПЈР Македонија, Турција, САД, Раководителот на Канцеларијата на ОБСЕ, претставникот на Советот на Европа, кои се претставници на учесниците на денешната Конференција за Југоисточна Европа, и министрите за надворешни работи на Канада и Јапонија, претставници на: UN, UNHCR, NATO, OECD, WEU, ММФ, Светската банка, Европската инвестициска банка и Европската банка за инвестиции и развој, во рамките на нивните надлежности, претставувајќи ги земјите помагачи, организациите и институциите на денешната конференција, исто како и претставниците од: Roaumont процесот, BSEC, CEI, SECI и SEESP, се сретнавме во Келн на 10 јуни 1999 год. во одговор на барањето на ЕУ да се усвои Пакт за стабилност за Југоисточна Европа.“

И покрај скептицизмот на одредени земји, беа потпишани 27 билатерални договори за слободна трговија, што создаде регионален пазар од 55 милиони потрошувачи. Владите на земјите од Југоисточна Европа, исто така, се согласија да создадат регионален енергетски пазар кој со текот на времето се интегрира со внатрешниот енергетски пазар на ЕУ.

Синдикатите од регионот, меѓу кои и синдикатите од Република Македонија, бараа Пактот за стабилност да се насочи конкретно на повеќе прашања: економската транзиција и реформите во државите од регионот да се остваруваат со социјални програми базирани врз европскиот модел; да се сузбива корупцијата; да се развива регионалната соработка; секој од својот труд да си обезбеди пристоен живот; да се остварува правото на вработување и соодветно наградување за вложениот труд; навремено да се исплаќаат платите и пензиите; да се остварува правото на колективно договарање; признавање на синдикалните организации како партнери во социјалниот дијалог; да се остварува правото на домување; социјална заштита преку систем пристапен за секого; да се намалува и елиминира сиромаштијата, и други прашања кои влијаат врз положбата на работниците и граѓаните.

Пактот за стабилност преку својата мрежа на донаторски организации финансираше голем број проекти наменети за: подобрување на инфраструктурата, здравствената и социјалната грижа, транспортот и образованието. Од самиот почеток, Република Македонија го сметаше Пактот за стабилност како единствен процес преку кој може да биде изградена соработката на земјите во Југоисточна Европа. Ги спроведе конкретните бенефиции што ги нудеше Пактот, доби средства за финансирање на проекти за изградба на патишта, зголемување на заштитата на животната средина, поставување на локалната власт и модернизација на мрежата за снабдување со вода. Со помош на Националната медиумска група на Пактот за стабилност беше усвоен нов Закон за радиодифузија, а Коридорот 8 (исток-запад) и Коридорот 10 (север-југ) беа најголемите капитални инфраструктурни проекти на Пактот.

За синдикатите, Пактот претставуваше основа за стабилизирање и развој на регионот и можност за побрза интеграција на Република Македонија во евроатлантските структури. Тие организираа многубројни настани чија цел беше непосредно информирање за: идеите, принципите и нормите на Пактот за стабилност и активно вклучување на синдикатите како социјални партнери подготвени да го прифатат својот дел од одговорноста во неговата непосредна примена. Синдикатите укажаа на потребата од: динамичен економски и социјален развој во државата; грижа за невработеноста;

праведна социјална политика; работно-правната положба на вработените; социјалниот дијалог и колективното договарање; да се сочува мирот во државата и пошироко во Регионот, итн.

Синдикатите му дадоа безрезервна поддршка на Пактот за стабилност и се ангажираа за негово доследно спроведување преку активностите во соработка со ЕКС и синдикатите од Регионот, како и МОТ, во соработка со социјалните партнери во државата и другите држави во регионот. Учествуваа во подготовката на Декларацијата што беше усвоена на Конференцијата во Софија во 1999 год., на тема: „Вработување, труд, социјална политика и социјален дијалог“ која се темели врз стандардите на МОТ и Европската социјална повелба. Софиската декларација претставуваше респектабилен документ како основа за дејствување на синдикатите од Регионот и во неа најексплицитно се бараше од земјите од Регионот соодветно да го третираат трудот согласно меѓународните стандарди, економски забрзан развој, демократија и социјална правда, која ќе се заснова врз трипартизитетот и социјалниот дијалог.

Пактот за стабилност за Југоисточна Европа истече во февруари 2008 год. Неговите должности ги презеде Советот за регионална соработка (СРС) кој е финансиран од Европската Комисија. Советот соработуваше со европските институции и беше целосно автономен во донесувањето одлуки. Земјите од Југоисточна Европа покажаа поголема подготвеност за меѓусебна соработка за постигнувањето на заедничката цел – цврста и одржлива регионална соработка во полза на европската интеграција.

5. Европска интеграција на Република Северна Македонија

Уште со прогласувањето на Република Македонија за независна држава во 1991 година, определбата на граѓаните беше за нејзино приклучување во Европската Унија. Република Македонија: географски, историски, културно и цивилизациски ѝ припаѓа на Европа и воспоставуваше систем на демократски вредности врз кои се заснова ЕУ. Ги споделуваше идеите на „единство во различноста“, на социјална вклученост и на сè посилна меѓусебна поврзаност во рамките на ЕУ.

По независноста, се воспоставија целосни дипломатски односи меѓу Република Македонија и ЕУ и е отворена Канцеларија на ЕУ во Македонија. Република Македонија ја потпиша Спогодбата за стабилизација и асоцијација со европските заедници и нивните земји-членки (во Луксембург, на 9

април, 2001 год.), како прва држава од земјите-учеснички во овој процес (Албанија, Босна и Херцеговина, Црна Гора и Хрватска). По нејзината ратификација од сите потписници, Спогодбата стапи на сила на 1 април 2004 год. Оваа Спогодба претставува рамка за политички дијалог и ја зајакнува регионалната соработка, го унапредува проширувањето на пазарите и економските односи меѓу страните и ги воспоставува основите за техничка и финансиска помош. Република Македонија стана корисник на КАРДС програмата и Програмата на ЕУ – ФАРЕ, која се однесуваше за помош на реформите на земјите од Централна и Источна Европа за пристап во ЕУ.

Барањето за влез во Унијата, РМ го поднесе во 2004 год. и со Одлука на Европскиот Совет се стекна со статус на земја-кандидат за членство во ЕУ. Се потпиша Спогодбата за финансиска помош и користење на средствата од претпристапните фондови (ИПА), Спогодбата за визно олеснување и Спогодбата за реадмисија со ЕУ. Како резултат на постигнатиот напредок во клучните реформски приоритети, Европскиот Парламент во 2010 год. ја изгласа Резолуцијата по Извештајот за напредокот на Република Македонија и продолжување на преговорите за прием на РМ во ЕУ, што е од исклучителна важност за политичката и економската стабилност на РМ.

Очекувањата од членството во Европската Унија се: „Општ економски и социјален развој стимулиран со стабилно политичко и економско опкружување; зголемена национална безбедност низ заедничкиот механизам на надворешна и безбедносна политика; можност да се учествува во донесувањето на клучните одлуки за иднината на Европа и светот; достапност и отворен единствен европски пазар (еден од најголемите и најмоќни пазари на светот); предвидливост на деловните активности и намалување на ризикот; можност монетарната унија да придонесе за нов развоен импулс; зголемување на трговијата, следење на правилата за конкуренција како мотивирачки фактор; воведување нови технологии, нови производи, европски технички стандарди; нови можности за вработување на македонските граѓани; подигнување на нивото на животниот стандард на демократските и економски развиени земји-членки на Европската Унија“²⁴

За земјите аспиранти за вклучување во големото европско семејство, синдикатите имаат голема улога и придонес, пред сè, да се постигнуваат и реализираат трудовите стандарди, како и цивилизациските придобивки и вредности: солидарност, соработка, мир, демократија. Но, воедно, синдикатите треба да бидат подготвени за било каков предизвик – реформи, модернизација, кои би биле придобивките за работниците од земјите аспиранти за членство во ЕУ; дали со ЕУ интеграциите ќе се намалат

²⁴ Влада на РМ: „Национална стратегија за интеграција на Република Македонија во Европската Унија“, Скопје, септември, 2004 год.

стекнатите права од работен однос во земјите аспиранти за ЕУ и како треба да реагираат синдикатите; корпусот на закони кои треба да се донесат во земјите – идни членки во ЕУ и потребата од подготовки на синдикатите на експертско ниво за да ги користат европските закони.

Покрај тоа, се наметна потребата од: вклученост на синдикатите во институциите на државата и следење на сите фази на преговори за влез во ЕУ; натамошен развој на социјалниот дијалог во земјата, како и на ниво на ЕУ (преку Заедничкиот комитет на ЕКОСОК); што претставуваат советите на работници – потреба или конкуренција на синдикатите; синдикатите треба да се залагаат не само за европеизација, туку и за социјална Европа; прашањето на евро валутата и националната фискална политика е предизвик и претставува комплексно прашање; како треба да се гледа на разнишаниот европски пазар и сè посложените политики и отворени прашања на ЕУ.

На 8-та Регионална конференција на металските синдикати од ЈИЕ во 2014 год.²⁵ (чиј домаќин беше СИЕР), се усвоија Заклучоци, според кои: „Процесите на деиндустријализација и реструктурирање на индустријата укинаа многу работни места, додека во исто време недостатокот од инвестиции не дозволи создавање на нови. Како последица од овие процеси, синдикатите не само што ги изгубија постојните членови, туку и максимално им е отежната позицијата за придобивање на нови, со што се доведуваат во опасност целокупните синдикални капацитети и иднината на синдикалното движење во целина“. Овој Форум, исто така, заклучи дека: неминовно е синдикатите во рамки на своите национални синдикални центри да постигнат консензус и да заземат став за своето учество во процесите на пристапувањето во ЕУ; процесот да биде транспарентен и со вклученост на сите релевантни субјекти во државата, меѓу кои и синдикатот, со користење на сите можни методи на синдикална борба, политичко лобирање и социјален дијалог особено кога е во прашање работното законодавството и пазарот на трудот; да се отворат процесите на проширување на синдикалната понуда и промена на стратегиите заради подобрување на можностите за организирање на работниците со несигурни вработувања. Заклучоците од Конференцијата се разработени и доставени до соодветните институции во државата.

Од самиот почеток, процесот на интегрирањето на РМ во ЕУ, синдикатите го прифатија како активност од приоритетно значење за државата. Се вклучија во сите реформи од областа на трудовите односи, со цел процесот да се одвива забрзано и квалитетно, согласно познатите Копенхашки критериуми на Европскиот Совет. Синдикатите со своите активности се

²⁵ Осма Регионална конференција на металските синдикати од ЈИЕ, Охрид 21.6.2014 год.

водеа од тоа дека мора да се обезбеди стабилност на институциите и да се гарантира: демократијата; владеење на правото; заштита на човековите права; пазарна економија која ќе се справи со конкуренцијата и пазарните сили во Унијата; приспособување на националната административна структура кон механизмите кои функционираат во јавната администрација на ЕУ. Од особено значење за синдикатите има усогласувањето на македонското со законодавството на ЕУ и развојот и практикувањето на социјалниот дијалог и постигнувањето консензус за економско-социјалните прашања и интереси за работниците и граѓаните на РМ.

Синдикатите овие ставови за приклучување на РМ во големото европско семејство ги застапуваа преку институциите, пред сè: Собранието на РМ – Националниот совет за евроинтеграции; Владата на РМ – Секретаријатот за европски прашања; преку соработката со соодветните министерства за: труд и социјална политика, економија, финансии, правда, здравство, образование, итн. Синдикатите се залагаа за инкорпорирање на меѓународните трудови стандарди, како најзначајни универзални извори на трудовото право, во националните закони заради унапредување на правата на работниците и подобрување на нивните работни и животни услови.

Од исклучително значење за синдикатите е соработката и зацврстувањето на партнерството со Владата на РМ за спроведување на стратегиите и водење кохерентна политика РМ да се гради како демократска, правна и социјална држава, за нејзино вклучување во меѓународниот развој. Во таа насока, синдикатите дадоа огромен придонес да се развива социјалниот дијалог и сè повеќе да станува конструктивна работата на Заедничкиот консултативен комитет со Европскиот социјален комитет (ЕКОСОК), потоа на трипартитното советодавно тело на национално ниво – Економско-социјалниот совет, да се интензивира процесот на развој на социјалниот дијалог на гранско, локално ниво и на ниво на работодавач.

Во духот на евроинтеграциските процеси е и придонесот на синдикатите за комуникацијата, интензивната кооперативност и партнерството со ЕКС, како и другите национални синдикални центри од земјите-членки во ЕУ, црпење позитивни искуства од европските традиции и практика за натамошно приспособување на синдикалните активности и акции за реализација на проекти за решавањето на клучни развојни прашања во нашата држава. Синдикатите сметаат дека ЕКС, како големо синдикално семејство, ќе помогне со својата позиција и авторитет во Унијата за остварување на очекувањата на македонските работници – Република Северна Македонија да го добие статусот на членка на ЕУ.

Во периодот 2010-2014 год., синдикатите се ангажираа и инсистираа да се ратификуваат 19 директиви на Европската Унија, со што придонесоа за подобрувањето на македонските работнички стандарди.

Еден од клучните фактори за евроинтеграциите на нашата држава и натаму останува партнерството со ЕУ во решавањето на основните развојни проблеми во процесот на пристапување. Во овој процес, исто така, потребно е и натаму да се развива кооперативноста на државните институции и синдикатите и да се вклучуваат во сите проекти што ќе ги спроведува Собранието и Владата на РСМ, како и сите други релевантни институции во државата во создавањето и реализацијата на политики за забрзано и квалитетно водење на евроинтеграциските процеси.

Во октомври 2019 година, ITUC PERC и ETUC изјавија солидарност со работниците и синдикатите по повод одлуката на Европскиот Совет за одложување на преговорите за пристапување на Република Северна Македонија и Албанија во ЕУ. Тие сметаат дека работниците во РСМ и Албанија се соочуваат со огромни предизвици: пристојни работни места, ниски плати, работа на црно, непочитување на трудовите закони, кршење на основните права и слободи на работниците. Ги повикаа надлежните во двете држави да ги почитуваат правата на работниците во согласност со меѓународните обврски, да обезбедат владеење на правото и да го промовираат Европскиот социјален модел. Упатија апел до Европската Комисија да ја ремоделира политиката на проширување на ЕУ, со поголемо внимание на социјалните права и заштита и со обезбедување на целосна вклученост на синдикатите преку социјалниот дијалог, како на европско, така и на национално ниво.²⁶

6. Политички случувања во Република Северна Македонија во поново време

По Парламентарните избори од април 2014 год., во Република Македонија се чувствуваше политичка криза која се продлабочи во наредните години. Најголемата опозициска партија не ги признаваше резултатите од Парламентарни избори и започна да одржува протести и демонстрации. Во 2015 год. започнаа да се објавуваат прислушувани разговори за злоупотреби на власта, за криминал и корупција, познати како „бомби“. Опозицијата организираше протести пред Владата на РМ и бараше нејзина оставка, а приврзаниците на власта, возвратија со контрапротести пред Собранието на РМ. Во решавањето на политичката криза се вклучија претставници на меѓународната заедница, и по долготрајните преговори, на 2 јуни 2015 год.

²⁶ Повеќе на: <https://www.etuc.org/en/document/statement-albania-and-north-macedonia-accession-eu>
<https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/statement.pdf>

четирите најголеми политички партии во Македонија го потпишаа Договорот за надминување на политичката криза, познат како „Договор од Пржино“. Овој Договор предвиде: одржување на предвремени фер и демократски парламентарни избори; усогласување на Законот за избори; прочистување на избирачкиот список; избор на членови на ДИК; назначување на министри и заменици-министри во актуелната Влада од опозицијата; оставка на премиерот и назначување на привремен премиер на преодната Влада кој треба да обезбеди услови за одржување на фер и демократски избори. Договорено е и да се изврши регулација на медиумите и да се избере ново раководство во јавниот медиумски сервис – МРТВ.

На 11.12.2016 год. се одржаа предвремените Парламентарни избори, а на 31 мај 2017 год. е изгласана новата Влада на Република Македонија. Во предизборниот и изборниот период се одржуваа граѓански протести: во 2016 год. „Шарена револуција“ и во 2017 год. граѓанската иницијатива „За заедничка Македонија“. На 27 април 2017 год. кога беше избран претседателот на Собранието на Република Македонија, дел од граѓаните кои протестираа во „За заедничка Македонија“ насилно влегоа во Собранието на РМ и се случила немили настани.

Синдикатите ја изразуваа загриженоста за ескалацијата на политичката криза во државата и апелираа за нејзино што поскоро надминување бидејќи негативно се одразуваше врз економијата и врз бизнис-климата, а со тоа и врз материјалната и социјалната положба на работниците и граѓаните во државата. Синдикатите бараа: да се почитува Уставот на Република Македонија; унитарниот карактер на државата; државниот суверенитет и интегритет; рамноправноста на граѓаните. Почитувањето и спроведувањето на основните уставни вредности и принципи претставува основа и предуслов за натамошен просперитет на граѓаните и работниците во Република Македонија.

Во 2015-2016 год. Република Македонија, како и дел од другите земји од Регионот, се соочи со *бегалска и мигрантска криза*, претежно со бегалци од Сирија, Авганистан и Ирак. Најповолна дестинација на бегалците беше Германија, до која стигнуваа преку: Грција, Македонија, Србија и Унгарија. Обезбедувањето на хуманитарна помош за големиот број бегалци кои минуваа низ Македонија, за македонската економија значеше финансиско оптоварување.

Во 2017 и 2018 год., се интензивираа преговорите за решавање на спорот наметнат од Република Грција за името на Република Македонија. На 14 јуни 2018 год., Владата на Република Македонија донесе Одлука да го декласифицира договорот насловен: „Конечна спогодба за решавање на разликите опишани во резолуциите 817 (1993) и 845 (1993) на Советот за безбедност на

ОН, за престанување на важноста на привремената спогодба од 1995 год. и за воспоставување на стратешко партнерство меѓу страните“.²⁷

На 17.6.2018 год., министрите за надворешни работи на Република Македонија и на Република Грција, на свечена церемонија го потпишаа конечниот Договор за решавање на македонско-грчкиот спор за името на Република Македонија и за стратешко партнерство. Потпишувањето беше во с. Псарадес (Нивици), на Преспанското Езеро, на страната на Република Грција, со присуство на премиерите на двете држави, и повеќе високи претставници на ООН и ЕУ. Со Договорот е предвидено името на Република Македонија да се смени во *Република Северна Македонија*. Собранието на Република Македонија (за 30 септември 2018 год.) распиша консултативен Референдум: „Дали сте за членство во ЕУ и НАТО со прифаќање на Договорот помеѓу Република Македонија и Република Грција?“ Државната изборна комисија го прогласи Референдумот за неуспешен. Опозициската партија не го прифаќаше Преспанскиот договор и не прифаќаше измени на уставното име на Република Македонија во Северна Република Македонија и побара предвремени Парламентарни избори.

На 19.10.2018 год., Собранието на Република Македонија се изјасни да се отвори процес за измени на Уставот на Република Македонија. На 11.1.2019 год. Собранието на РМ усвои Одлука за прогласување на амандманите: 33, 34, 35 и 36 на Уставот на Република Македонија, што произлегуваше од Договорот со Грција за решавање на спорот за името. Името на Република Македонија е сменето во Република Северна Македонија.²⁸

На 6.2.2019 год., на свечена церемонија, во Брисел, беше потпишан Пристапниот протокол за членство на РСМ во НАТО²⁹, по што започна и процесот на негова ратификација во парламентите на секоја од земјите-членки на Алијансата. Од 27 март 2020 год. Република Северна Македонија стана и официјално членка на НАТО.

Во 2021 година во РСМ се одржаа локални избори, на кои поголемиот број градоначалнички и советнички места освои опозицијата. Премиерот на РСМ најави оставка од функцијата, а опозицијата побара предвремени парламентарни избори.

²⁷ Наведената *Конечна спогодба* е поставена на веб страницата на Владата на РМ, на линкот: <http://vlada.mk/node/14958>.

²⁸ Одлука за прогласување на амандманите 33, 34, 35 и 36 на Уставот на Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр. 6 од 12 јануари 2019 год.

²⁹ НАТО, или Северноатлантска алијанса (англиски: North Atlantic Treaty Organisation – NATO), е меѓународна безбедносна организација која е формирана на 4.4.1949 год. Нејзините држави-членки се обврзуваат за заедничка одбрана во одговор за напад од надворешни сили. На Самитот на НАТО, што се одржа на 3 април 2008 год., во Букурешт (Романија), Грција ја блокира поканата за Република Македонија за членство во НАТО, со образложение дека не е решен проблемот со името Македонија. На 17 ноември 2008 година, Република Македонија покрена тужба против Грција пред Меѓународниот суд на правдата во Хаг дека со попречувањето на приемот во НАТО, Грција директно го прекршува членот 8 од Времената спогодба, кој предвидува дека Грција нема да го попречува членството на Република Македонија во меѓународни организации.

ДЕЛ II

ОРГАНИЗАЦИЈА, РАЗВОЈ И УЛОГА НА СИНДИКАТИТЕ

1. Основно човеково право на синдикално организирање

„(1) Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат. (2) Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси“.³⁰

Ова право од ЗРО се темели врз одредбите на Уставот на РСМ (член 37), како и: Повелбата и Универзалната декларација за човековите права на ООН; Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 год.; Конвенциите на МОТ бр.: 87, 98, 135, 144 и препораките бр.: 143, 152 и 113; декларации и конвенции на Меѓународната синдикална организација (ITUC) и Европската синдикална организација (ETUC).

Според конвенциите 87 и 98 на Меѓународната организација на трудот:

- Работниците имаат право да основаат и да се зачленат во синдикат по сопствен избор;
- Синдикалните организации имаат право да донесат свои статuti и програми, да изберат свои претставници, како и непречено организирање и дејствување, без било какво мешање од страна на работодавачите или власта;
- Синдикатот не може никој да го распушти или да го суспендира;
- Синдикатот има право на основање свои пошироки асоцијации, да се здружува во федерации, конфедерации, кои, пак, имаат право на зачленување во меѓународни синдикални организации;
- Работниците кои се зачленети во синдикат уживаат соодветна заштита од синдикална дискриминација, а синдикатот е заштитен од мешање на работодавачите во неговата активност;
- Синдикатот има право да ги извршува синдикалните активности за време на работа и на работното место;

³⁰ ЗРО, член 184, точка (1) и (2): „Службен весник на РМ“, бр. 167/15

- Синдикатот има право на колективно преговарање за регулирање на условите за вработување, работа, како и на другите права од работниот однос;
- Работниците и синдикатите имаат право на штрајк и на преземање на сите форми на синдикални акции.

1.1. Поимно определување на синдикатот

Дефиницијата за тоа што е синдикат се менувала низ историјата, но не постојат дилеми дека синдикатот е организација на работниците којашто се бори за унапредување и заштита на правата и интересите на работниците од работниот однос. Со засновањето на работниот однос работниците имаат право на непречено синдикално организирање, слободно пристапување и дејствување во синдикат.

Организирањето на работниците во синдикати во светот датира од првата половина на XIX век, со самите почетоци на капитализмот, како борба меѓу наемниот труд и капиталот со првобитната определба – остварување на економските права на работниците (наемнина и услови за работа). Во повеќе европски земји, работниците, заради тоа што биле: понижувани, малтретирани и осудувани, основале еснафски сојузи и фондови за социјална помош и помош на болните и невработените и барале подобри услови за работа и подобра заработувачка.³¹ Промените во: производните односи, новата технолошка револуција, развојот на нови стопански гранки, го диктирале приспособувањето на синдикатите, нивното организирање во грански синдикати и проширување на полето на дејствување во сите области на општествениот живот.

Во историјата на синдикалното дејствување се јавуваат најразлични облици на синдикална борба, акции, неретко и крвави судири, сè со цел да се одржи синдикализмот. До денес, секаде во светот синдикатите постојат за застапување на правата и интересите на трудот, за нивните плати, условите за работа, без дискриминација и за еднаквост.

1.2. Синдикални предизвици во светот

Кон крајот на 80-тите години на минатиот век, работништвото се соочило со последиците од глобализацијата на светската економија. Работодавачите, во напорите да стекнат конкурентска предност, излезот го барале, пред сè, во: намалување на бројот на вработените; исплата на ниски и нередовни плати, придонеси од плата; суспендирање или намалување на стекнатите права од работен однос; ограничување на правото на работниците на синдикално организирање, итн.

³¹ Hubert Cambier: „Абецеда на синдикализмот“ – ICFTU, 1993 год.

Во голем број на земји синдикатите биле ограничувани на разни начини, било од власта, било од работодавачите, со намера да не се шири синдикализмот, да се разбиваат синдикалните организации, да се задушува гласот на работникот. Се носеле закони, се преземале мерки, се агитирало против синдикатот (посебно кога се спроведувале синдикалните избори), се применувале разни тактики и пракси со кои се ограничувало или се забранувало синдикалното организирање на работниците со уверување од страна на работодавачите дека само тие можат да ги заштитат правата и интересите на работниците, а не синдикатот, или ако се формира синдикат тој нема потреба да се здружува во ниту една национална или меѓународна синдикална организација. Но, и покрај ваквите состојби, работниците започнале масовно да се организираат во синдикати и сè поорганизирано да вршат притисок врз капиталот и властите. Во таа борба лидер во меѓународното синдикално организирање е ICFTU, во која подоцна ќе се здружат и други синдикални организации и денес под називот ITUC е најмасовна синдикална асоцијација на меѓународно ниво.

Синдикатот до денес останува демократска организација на работниците, со основна задача да ги штити интересите на работниците за: подобри услови за работа, подобра заработувачка, колективно да преговараат, да си осигурат подобар животен стандард. За остварување на праведноста во наградувањето на трудот, за пристојна работа, синдикатите се залагаат да се планираат национални политики во кои ќе бидат вклучувани социјалните партнери, тоа значи: и владите, и синдикатите, и организациите на работодавачите. Исто така, синдикатите постојано го истакнуваат ова прашање и ја информираат и анимираат целокупната јавност, вклучувајќи ја експертската, за сите потреби и проблеми, водат кампањи, го развиваат социјалниот дијалог.

Во развиените современи демократски општества работниците се залагаат да се почитува нивното право на слободно организирање и дејствување, што е дел од човековите права гарантирани со највисоките правни документи било на меѓународен, било на национален план. Во тој контекст, покрај Универзалната декларација за човековите права на ООН од 1948 год. и конвенциите на МОТ (87 и 98), треба да се споменат и: Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи (усвоена во Рим во 1950 год.); Резолуцијата на ITUC за стратегијата во одбраната на синдикалните права, во која, меѓу другото, се вели дека синдикалните права се гарантирани универзални човекови права и тие мора да бидат инкорпорирани во законите и целосно да се применуваат во сите земји.

2. Синдикалното движење во Република Македонија на прагот на транзицијата

2.1. Општествено-политичко уредување на Социјалистичка Република Македонија

До започнување на транзицијата во 80-тите години од минатиот век, Социјалистичка Република Македонија како федерална единка на Социјалистичка Федеративна Република Југославија, градеше *социјалистичко самоуправување*. Целокупната власт ѝ припаѓаше на работничката класа, самоуправување на најразлични нивоа, преку усогласување на заедничките и општите интереси на работните луѓе и контрола на носителите на самоуправните и други функции. Основата на политичкиот систем беше самоуправната демократија којашто се реализираше како специфично ангажиран самоуправен плурализам на интересите на работничката класа, работниот народ и граѓаните.

Сојузот на комунистите на Југославија/Македонија беше водечка идејна и политичка сила на работничката класа која имаше влијание и врз политичкиот и врз економскиот систем. Партијата се наметна како политички монопол на државната власт чија теоретска основа на дејствување беше марксизмот, со отсуство на можност да партиципираат и други теории кои во други општествени системи беа успешно валоризирани. Влијанието на Сојузот на комунистите се чувствуваше на сите нивоа на општествениот живот во Република Македонија. Операционализацијата на програмската улога на СКМ се вршеше и со утврдување на идејно-политичките квалитети како еден од критериумите од кои се поаѓаше при изборот на кадри на функции во општествено-политичката заедница, општествено-политичките организации и во организациите на здружен труд (ОЗТ) од посебен општествен интерес.³²

До распаѓањето на СФР Југославија, покрај во другите општествено-политички и општествени организации и органи на ниво на Федерација и Република, синдикатите од Македонија со свои делегати и претставници учествуваа и во работата и активностите на тогашната најголема политичка организација – *Социјалистичкиот сојуз на работниот народ на СФРЈ и СРМ (ССРНМ)*. Преку нивните органи и тела, синдикатите учествуваа во разгледувањето и заземањето ставови во врска со вкупната економско-социјална и материјална положба на работниците и нивните семејства,

³² Општествен договор за остварување на кадровската политика во СРМ: „Службен весник на СРМ“, бр. 23/86-567

залагајќи се за почитување на принципите на: демократија, правда, хуманост, социјална солидарност и еднаквост на сите работници и граѓани на Република Македонија. ССРМ беше под целосна контрола и доминација на Комунистичката партија на Македонија. Во 1990 год., со воведувањето на повеќепартискиот систем овој сојуз се трансформира во Социјалистичка партија на Македонија,³³ како партија со демократска социјалистичка ориентација.

Правото на самоуправање беше регулирано со Уставот на СРМ³⁴: „Секој работен човек, рамноправно со другите работни луѓе, одлучува за својот труд, за условите и резултатите на трудот, за сопствените и заедничките интереси и за насочувањето на општествениот развој, ја остварува власта и управува со другите општествени работи; правото на работниот човек да ги ужива плодовите на својот труд и на материјалниот напредок на општествената заедница според начелото: *Секој според способностите – секому според неговиот труд*, со негова обврска да обезбедува развој на материјалната основа на сопствениот и општествениот труд и да придонесува за задоволување на другите општествени потреби; економската, социјалната и личната сигурност на човекот; солидарноста и заемноста на секој спрема сите и на сите спрема секого“.

Во Законот за здружениот труд од 1988 год.³⁵ (член 1): „Работниците во остварувањето на својата владејачка положба во здружениот труд и во општеството, слободно, непосредно и рамноправно, во односите на самоуправната демократска поврзаност, заемна зависност, одговорност и солидарност и во односите на рамноправност на народите и народностите, управуваат со својот и со вкупниот општествен труд во основната и во другите организации и заедници и во општеството во целост“.

Во практиката, пак, самоуправањето беше маргинализирано, со оглед на тоа што договорната економија и различното дефинирање на општествената сопственост имаа големо влијание врз економските ефекти и социјализацијата на одговорноста воопшто, како и доминацијата на политиката над економијата. Во работните организации се бараа нови и поголеми интервенции од страна на државата, што одеше во прилог на создавањето спрега меѓу управувачкиот слој во организацијата со политичкиот фактор. Тоа ги ограничуваше можностите за самоуправање во ОЗТ, што влијаеше демотивирачки и врз самоуправниот и врз работниот ангажман на работниците.

³³ Основач и прв претседател на Социјалистичката партија на Македонија е Киро Поповски, истакнат синдикален лидер и вршител на функции во Сојузот на синдикатите на Македонија.

³⁴ Устав на СРМ: „Службен весник на СРМ“, бр. 7 од 27 февруари 1974 год.

³⁵ Закон за здружениот труд (пречистен текст), „Службен лист на СФРЈ“, бр. 11, од 10.2.1988 год.

2.2. Синдикатот и самоуправувањето

Во периодот на самоуправниот систем, работниците во Република Македонија беа организирани само во една синдикална асоцијација – Сојузот на синдикатите на Македонија и таа беше „единствена и најширока класна општествено-политичка организација на работниците и работничката класа и дел од фронтот на организираниите социјалистички сили на чело со Сојузот на комунистите. Во ССМ се изразуваат и усогласуваат поединечните и посебните интереси на работниците со заедничките и општите интереси на работничката класа во целост...“³⁶

Тоа значеше дека ССМ имаше широки ингеренции во сите сфери на општествениот и политичкиот живот, ги развиваше социјалистичките самоуправни односи и ја јакнеше улогата и положбата на работничката класа во здружениот труд и општеството во целост и претставуваше еден од факторите како во креирањето, така и во реализацијата на политиката и на микро и на макро план. Беше вклучен во: донесувањето на плановите за развој, инвестициите, реализацијата на економската политика, социјалната политика, изборите и делегатскиот систем, остварувањето на самоуправувањето, општонародната одбрана, општествената самозаштита, воспитувањето и образованието, итн. и тоа од ОЗТ, до Федерацијата. ССМ учествуваше во самоуправното планирање во организациите на здружениот труд самостојно и заедно со самоуправните органи (работничките совети и собири на работниците) и другите организации.

Основните синдикални организации и собирот на работните луѓе во ОЗТ одржуваа посебни состаноци, на нив присуствуваа исти луѓе, но сепак, не се поистоветуваа од причина што синдикалниот состанок беше облик на договарање и политичка подготовка на работниците во самоуправно одлучување, а собирот на работните луѓе беше облик на самоуправно одлучување на работните луѓе во ОЗТ.³⁷ Во работењето на основните синдикални организации во ОЗТ се формализираше пристапот во разрешувањето на одделни проблеми, повеќе се трошеше енергија на самоуправното самоорганизирање, се третираа воопштени теми, недоволно се остваруваа прокламираните стратегии, што се одразуваше на мотивираноста на членството за учество во креирањето и реализацијата на синдикалните акции.

2.3. Реформа и модернизација на синдикатот

Процесот на синдикалните реформи се одвива во континуитет од самата појава на синдикатот, кој вековно се стреми да изнаоѓа соодветни начини

³⁶ Статут на Сојузот на синдикатите на Македонија, усвоен на 11. Конгрес на ССМ, одржан на 1 и 2 октомври 1982 год.

³⁷ Повеќе во: „Прирачник за остварување на општествено-политичката улога на организациите и органите на ССМ во здружениот труд и општината“, ССМ - „Трудбеник“, Скопје, 1981

за остварување на интересите на вработените – членовите на синдикатите, да се бори користејќи разни методи и механизми. Меѓутоа, и покрај многуте општествено-политички турбуленции низ историјата на државите, многуте промени и во организирањето и дејствувањето на самите синдикати (вклучително и во Република Македонија), *синдикатот секогаш бил најмасовната организација, со најмногубројно членство*. Во периодот на општествено-политичката транзиција, реформите на синдикатот ги зафати, речиси, сите социјалистички земји во Европа, особено земјите-аспиранти за влез во ЕУ.

Во 1988 год. Сојузот на синдикатите на Југославија во документот: *Појдовните основи за реформа на ССЈ* се определи за тоа: да дејствува како автономна и самостојна организација на работниците, а не како трансмисија на другите општествено-политички и општествени органи и организации; синдикатот да се вклучува при носењето на законите и актите кои се во делокругот на неговата работа и дејствување; аргументираните ставови на синдикатот за значајни прашања за работниците да бидат респектирани од надлежните органи и институции во политичкиот систем; да се менува суштински методот на работа на синдикатот и тој да нуди, а не само да се произнесува по готови решенија и одлуки; водечката сила да бидат струковите синдикати и сите интереси на работниците да се договараат и остваруваат преку нив; да се напушти изборот на претставници на работничката класа во органите на синдикатот според „клуч“, туку според нивните квалитети; изразувањето на незадоволството на работниците да се регулира со посебни правила за штрајк кои треба да се почитуваат од сите вработени, и др.

Во денешни услови, за успешен синдикат и натаму остануваат повеќе предизвици: како да се организира за даде најефектни резултати, да биде масовен, финансиски моќен, да ги јакне своите капацитети и да биде рамноправен социјален партнер.

2.4. Синдикализмот во Република Северна Македонија

На денешната територија на РСМ, синдикалното организирање на работниците се јавува на крајот на 19. век, а неговото легитимно дејствување започнува во 1908 год. Работниците се организирале во струкови синдикати, но многуте проблеми и пречки на кои наидуваа ги натерале да се здружуваат и заедно да дејствуваат.³⁸

Со започнување на вкупните општествено-политички промени и изградбата на плурално, демократско општество и пазарен модел на стопанисување во Република Македонија, неминовно беше синдикатот да се реформира и реафирмира. Новите капитал-односи и парламентарната

³⁸ Повеќе во: „Историја на синдикалното движење во Македонија“, Скопје 2008

демократија создадоа таков амбиент во кој синдикатот требаше да ја менува својата улога, да се избори за соодветна позиција во општеството која ќе му овозможи да се гради како самостојна, независна организација на работниците, со сопствена стратегија и методи на дејствување, со голема преговарачка моќ и легитимен застапник на правата на работниците.

Основни цели во реформските процеси на синдикатите биле, и остануваат – да се градат врз принципите на: доброволност; масовност; самостојност и независност; солидарност и заедништво; демократија; транспарентност.

Синдикатите низ повеќедецениското работење ги согледуваа слабостите во работењето и потребата за менување и во организациска смисла и во методот на работа аналогно на општествено-политичките состојби во државата и потребата од изнаоѓање нови форми на синдикална соработка. Во 90-тите години гранските синдикати се изборија за осовременување и зацврстување на нивната позиција. Синдикалното организирање во претпријатијата и установите директно се врзуваше за гранските синдикати и доброволно и врз демократска основа се здружуваа во сојузи заради застапување на заедничките: општествени, економски, социјални и културни интереси. Синдикатите се трансформираа во автономни и независни организации на работниците во однос на државата и политичките партии.

Работниците врз доброволна основа пристапија во членство во гранските синдикати. Евидентирани беа околу 2.600 основни организации на синдикатите. Синдикални членски книшки добија 370.000 работници. Со овие процеси се отвори нова историска страница во дејствување на синдикатите во Република Македонија, без никаков идеолошки набој и влијание на другите општествено-политички субјекти во државата.

Синдикатите се залагаа да ја сочуваат и јакнат својата: независност, единство и стабилност, да се обезбеди правото на: мирен живот, работа, демократија, сигурност и безбедност, за дијалог и соработка, решавање на проблемите во рамките на институциите на системот, да се развиваат демократските процеси, социјалниот прогрес, за заемно почитување и толеранција и создавање услови за живот и пристојна работа за секого.

Процесот на синдикалните реформи е непрекинат процес, со цел за натамошни промени во организирањето и дејствувањето на синдикатите. Тие да бидат современа работничка организација која ќе одговори на предизвиците за поефикасен начин на остварувањето на своите стратегии во интерес на синдикалното членство.

3. Организациона структура на синдикатите

Синдикатите се работнички организации во кои се зачленуваат вработените. Синдикатите ги застапуваат заедничките општествени, економски, социјални и културни интереси на вработените кои преку легални средства се борат за економско-социјалните и синдикалните права на работниците.

Новото зачленување и мобилизирање на членството во синдикати стана актуелно особено по започнување на транзициските процеси, кога започна забележително одлевање на членството посебно во приватниот сектор. Основната причина беше губење на работните места врз основа на стечај и технолошки вишок. Синдикатите воспоставуваат мрежа на комуникации и активности меѓу членовите на синдикатите на сите нивоа на организирање и промовираат методи на ново зачленување и формирање на синдикални организации.

3.1. Силата на синдикатот е во неговото членство

Поточно, силата на синдикатот е во сплотеноста на членството. Мали се изгледите за успешно реализирање на иницијативи и активности на поединци за подобрување на нивната материјална и социјална положба доколку зад нив не стои силата на синдикатот. За Синдикатот е важен секој негов член и тој е движечка сила која ги унапредува работничките права.

Членови на синдикатот и синдикална организација во работната средина може да биде секој вработен (во редовен или договорен работен однос) кој доброволно (за разлика од изминатите години кога со вработувањето работниците по автоматизам стануваа и членови на синдикат), без да биде присилен, и без било какво влијание ќе се определи своите права од работа и своите интереси поврзани со работата да ги остварува и унапредува организирано заедно со другите работници – членови на синдикат. Неговото зачленување не смее да биде спречувано или условено заради неговата: возраст, здравствена состојба, социјално потекло, личните убедувања и определби (политички, религиозни) или припадности (национална, етничка, расна, полова). Членот на синдикатот се изјаснува дека го прифаќа статутот, програмата за работа и другите документи на синдикатот, потпишува пристапница и добива членска книшка. Заради зачленување во синдикат работникот не смее да го изгуби статусот на вработен или да биде ставен во понеповолна положба, да уназадува и покрај постигнатите работни резултати, да му биде намалена платата, да биде

распоредуван на понеповолна и несоодветна работна позиција на неговите квалификации, да биде дискриминиран и мобиран, итн.

Основна синдикална организациона клетка во работната средина претставува *синдикалната организација*, која ја формираат вработените и никој нема право да ја распушти или суспендира. Доколку во претпријатието или установата нема синдикална организација, работникот може да пристапи директно во синдикатот од соодветната дејност. Членовите на синдикалните организации имаат право синдикалните активности да ги извршуваат без притисоци, во својата работна средина, во текот на работното време.

Членот на синдикатот има права и обврски кои се посебно уредени во статутите на синдикатите. Во основа, членот на синдикатот преку синдикалната организација во која е зачленет може да бара поголеми права од оние утврдени со законите од трудовата област преку колективните договори. Има право да бара: да работи во здрави и безбедни услови за работа, да користи средства за солидарна помош, бесплатно да добива правна помош и заштита на правата од работа, да биде информиран за синдикалните активности, да се стекнува со синдикално образование и обука, итн. Обврските на членот на синдикатот, исто така, се утврдени во статутите на синдикатите и тој е должен согласно своите можности и стручност да учествува во реализацијата на синдикалната програма и усвоените одлуки на синдикатот. Доколку не го почитува статутот и програмата на синдикатот, на членот може да му биде прекинато членувањето, а може и тој да истапи доброволно од синдикатот, со што му престануваат сите права и обврски како член на синдикатот.

Членовите на синдикатот на синдикален собир избираат свој *синдикален претставник* кој ќе ги застапува нивните права пред работодавачот. Во Законот за работните односи синдикатите се избираат да се уредат права и одговорностите на синдикалниот претставник (член 200 од ЗРО). Синдикалниот претставник може да биде и *синдикален преговарач*, но таа улога може да ја има и друг член на синдикатот кој поседува знаење, умешност и комуникативни способности во воспоставувањето *мост* меѓу работниците и работодавачот. Од успешноста на синдикалниот претставник и синдикалниот преговарач многу спорни прашања и конфликти можат да имаат продуктивна завршница од суштинско значење за работниците.³⁹ Резултатите се видни во сè поголемиот број на потпишани колективни договори на сите нивоа и решавање на споровите по мирен пат, спогодбено. Во прилог на ова оди и податокот дека во последните години постојано се намалува бројот на протести и штрајкови.

³⁹ Во Рудникот „Бучим“ од Радовиш, во 1998 год., со преговори и соработка на синдикалната организација и раководството се надминати проблемите во работењето настанати како последица од ниските светски цени на металот. Остварен е договорот: работниците максимално да се ангажираат во работењето, со уште повисок квалитет, со штедење, без отпуштање од работа, платите не се намалени.

Работодавачот е должен на најбројниот, репрезентативен синдикат, да му обезбеди соодветни услови за вршење на дејноста и претставниците на синдикатот да ги информира, консултира и да им овозможи навремен пристап до податоци значајни за остварување на правата на работниците од работа.

3.2. Територијална синдикална организираност

Ова е посебна организациона форма на синдикатите која ги застапува на подрачјето на општината за прашања значајни за синдикалното членство, за потпишување и примена на колективните договори во претпријатијата и установите; организираат правна помош за членството; покренуваат иницијативи и даваат предлози за расправа по сите значајни прашања за работниците; организираат образовни активности, и др.

До појавата на синдикалниот плурализам, во рамки на ССМ функционираа совети на општински синдикални организации, со свои органи и тела. Во годините на реформи нивниот број се менуваше. Во 1991 год. беа формирани 16 регионални и 19 совети на општински синдикални организации. Во 1993 год. во рамки на ССМ функционираа 36 совети на синдикатите на општините. Во 1997 год., беа формирани 16 регионални синдикални совети и 35 општински синдикални организации. Во 2005 год. се формираа 31 регионални синдикални организации, а во 2006 год. Советот на ССМ (со Одлука 0702-94/1 од 21.4.2006 год.) формира 14 регионални синдикални совети на територијата на Република Македонија во кои припаѓаат организациите на синдикатите од територијата на општината, како и организациите на синдикатите од другите поблиски општини. Од 2010 год., во ССМ функционираат 10 регионални синдикални претставништва (РСП), во кои се именува секретар, и 10 синдикални канцеларии (СК) во кои се именува координатор.

Во поново време, синдикатите во РСМ формираат свои територијални синдикални организациски мрежи кои ги застапуваат правата и интересите само за своето членство.

3.3. Здружени грански синдикати

Врз принципот на доброволност, гранските синдикати се здружуваат во повисока форма на организираност (сојузи, федерации, конфедерации) и се должни да ги почитуваат одредбите од стратешките документи и одлуки. Во спротивно, синдикатот може да биде суспендиран или исклучен. Синдикатот, исто така, може и да истапи од членство од повисоката форма на организираност, со претходно намирување на сите обврски. Синдикатите својот легитимитет го стекнуваат со регистрација во Министерството за труд и социјална политика, во кое посебна Комисија, на барање на синдикатот, ја утврдува нивната репрезентативност.

Во изминатиот период се формираа повеќе нови грански синдикати и синдикални центри, што предизвика нивна фрагментираност. По голем број од регистрираните грански синдикати се здружени во Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) и Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС). Меѓутоа, нивниот број во текот годините се менуваа, посебно во ССМ. На пример, пред транзицијата, во ССМ беа здружени 9 грански синдикати, во 1994 год. – 14. Во 1995 во ССМ беше примен Македонскиот полициски синдикат (МПС), кој истапи од Синдикатот на УПОЗ,⁴⁰ со што во ССМ имаше 15 грански синдикати.

Од Синдикатот на УПОЗ се формираше и Синдикатот на финансиските организации, кој стана членка на ССМ, но кој подоцна беше исклучен од ССМ (со Одлука на Советот на ССМ од 4.6.2002 год.) и се приклучи во КСС. Истата година, во рамки на ССМ се формираше Синдикат на финансиските дејности на Македонија (СФДМ).

Во 1998 год., Синдикатот на Електростопанство на Македонија истапи од членство на СМЕР, заради изменетата организациона поставеност на ЈП ЕСМ. На оваа одлука претходеше изјаснување на членството во ОСО од оваа дејност. Во оваа година, од Синдикатот за сообраќај и врски на Македонија се издвои во посебен синдикат – Синдикатот на поштенските и телекомуникациските работници на Македонија (СПТРМ).

Во 2005 год., Самостојниот синдикат за образование, наука и култура – СОНК донесе Одлука за истапување од ССМ (на 14.7.2005 год.), но дел од членството свика Конгрес (на 25.9.2005 год.) и донесе Одлука за продолжување на континуитетот на СОНК како здружена членка на ССМ. Дел од ова членство подоцна го формира Мултиетничкиот синдикат за образование (МЕСО) кој во 2008 год. стана членка на ССМ.⁴¹ Во 2015 год. МЕСО беше исклучен од ССМ, во 2017 повторно примен во членство.

На 28 декември 2005 година беше основана Конфедерацијата на самостојни синдикати на Македонија (КСС) од: Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на РМ (СОНК), Самостојниот синдикат на вработените во одбраната (ССВО), Федерацијата за транспорт и врски (ФТВ) и

⁴⁰ Вработените во Министерството за внатрешни работи во 1990 год. беа членови на Синдикатот на УПОЗ, на 29 мај 1992 год. одржаа Основачко собрание и формираа Независен синдикат на вработените во МВР на Република Македонија (запишан во Регистарот на општествени организации на 3.2.1993 год.) во 1995 год. се здружија во ССМ како Македонски полициски синдикат (МПС) и функционираа како синдикална организација на вработените во: МВР на Република Македонија, Агенцијата за разузнавање, Агенцијата за национална безбедност и Управата за финансиска полиција. Од Македонскиот полициски синдикат подоцна се формирани два нови синдикати: Независен синдикат на полицијата (во Централниот регистар е запишан на 1.3.2016 год.) и Синдикат на полицијата во Македонија (во Централниот регистар е запишан на 13.5.2020 год.).

⁴¹ Мултиетничкиот синдикат за образование на Република Македонија поднесе Барање за прием во ССМ (28.5.2008 год.). Советот на ССМ донесе Одлука за прием на овој Синдикат во ССМ (на седницата од 7.10.2008 год.). Во 2015 год. МЕСО беше исклучен од ССМ, за што поведе судски спор. Повеќе на: <https://mesorm.wordpress.com/>

Синдикатот на финансиските организации на Македонија (СФОМ). Во КСС се здружени 11 грански синдикати од областа на: енергетика, рударство и индустрија, образование, наука и култура, администрација и државна управа, полиција, одбрана, здравство, станбено-деловни и комунални претпријатија, транспорт и врски, поштенски и телекомуникациски оператори и пензионерски синдикат.

Самостојниот синдикат на вработените во одбраната (ССВО) во 2011 год. повторно стана членка на ССМ, под сегашниот назив: Синдикат на одбраната и безбедноста – СОБ.⁴² Во 2018 год. во ССМ беа здружени 18 грански синдикати, но сега нивниот број е намален, а во најново време, членството на 3 синдикати е во мирување (СЕСМ, СШДЕ, МЕСО).

Во 1991 год. е формирана Унијата на автономни и независни синдикати на Македонија која во 1999 год. стана членка на Светската конфедерација на трудот (WCL). Во 2006 год. УНАСМ стана единствена синдикална организација од Република Македонија со право на глас во Меѓународната синдикална организација (ITUC). Во 2010 година УНАСМ стана полноправна членка на ЕЗА од Германија.⁴³

Подоцна се формира и Конфедерација на синдикални организации на Македонија (КСОМ), во која се здружени 10 независни синдикати.

Во МТСП се регистрирани 66 грански синдикати и синдикални центри (ССМ, КСС, УНАСМ, КСОМ).⁴⁴ Репрезентативни синдикални центри се ССМ и КСС.

Гранските синдикати, независно во која синдикална организација на повисоко ниво се здружени или, пак, дејствуваат самостојно, во остварувањето на своите програмски цели се водат од Уставот на Република Северна Македонија кој ги гарантира основните слободи и права на човекот и граѓанинот, признати со меѓународното право. Гранските синдикати, генерално, се залагаат:

- Да се остваруваат синдикалните права и слободи;
- Да се подобрува материјално-социјалната положба на членството;
- Да се унапредуваат правата од работа во македонските закони, согласно конвенциите, директивите и препораките на МОТ и ЕУ;
- Да ги застапуваат правата и интересите на членството во институциите на системот;

⁴² Синдикатот на одбраната и безбедноста (СОБ) се обрати до ССМ со барање (бр. 03-256/1 од 14.12.2011 год.) да биде примен како членка во ССМ. Советот на ССМ (на седницата од 26.12.2011 год.) усвои Одлука за прием во ССМ на овој Синдикат (бр. 0702-449/6).

⁴³ Европскиот центар за работници (ЕЗА) ги промовира социо-политичките и социо-културните вредности во синдикалните организации преку истражување и унапредување на социјалниот дијалог преку законските процеси и прашања кои се однесуваат на работниците.

⁴⁴ Повеќе види: <https://www.mtsp.gov.mk/registri>

- Да се применуваат стандардите за безбедни и здрави услови при работа;
- Да се заштити работната и животната средина;
- Да се развиваат и да се унапредуваат механизмите на социјалниот дијалог;
- Да се преговара и да се потпишуваат колективните договори на сите нивоа;
- Да му овозможуваат правна заштита на своето членство;
- Да се елиминира било каков вид дискриминација или психички притисок – мобинг;
- Да се унапредуваат посебните права од работа на младите работници, жените работнички, работниците со намалена работоспособност заради возраст или професионално или друго заболување;
- Да ја развиваат меѓународната синдикална соработка;
- Да организираат континуирано синдикално образование и обука;
- Ефикасно да се користат средствата за остварување на синдикалните цели, вклучувајќи го мирното решавање на колективните и поединечните работни спорови;
- Да се остварува гарантираното право на искажување на незадоволството на членството преку протести и штрајкови, итн.;
- Солидарно да ги помагаат членовите на синдикат кои имаат потреба;
- Обезбедување јавност во работењето и развивање информативни и пропагандни активности и афирмација на синдикатите во пошироката јавност.

Во борбата за остварување на своите цели, синдикатите практикуваат повеќе методи и начини, меѓу кои ги преферираат социјалниот дијалог и мирното решавање на работните спорови. Штрајкот, протестите, прекините на работа се организираат откако ќе се исцрпат сите начини и средства за остварување на одредени барања и интереси на работниците.

Синдикални солидарни фондови се еден од начините за финансиска помош за потребите на работниците – членови на синдикатите. Синдикалните солидарни фондови се формираат со посебна одлука на синдикатот и се носат акти во кои се утврдени критериумите за доделување средства од фондовите. Средствата во солидарните фондови се собираат од: синдикалната членарина (на пример, може да изнесува 0,40 % од вкупниот износ на членарината од нето-платата на членот на синдикатот); спонзорства и донации; дополнителни прилози и подароци на правни и физички лица, и други извори.

Користењето на паричната помош од солидарните фондови е различно уредено со актите на синдикатите, но вообичаено е да се користат како

неповратни средства за: лекување; подолготрајно боледување; лекови и медицински помагала; во случај на загрозуена материјална состојба; за новороденче; прваче; потешки последици од елементарни непогоди; за смрт на член на Фондот или смрт на член на неговото потесно семејство; заминување во пензија; во случај на штрајк; во случај на отказ или претрпени финансиски последици поради синдикални активности, итн. Од солидарните фондови може да се доделува и парична позајмица. Оние синдикати кои немаат формирано фондови, на своето членство солидарно му помагаат согласно одлука на нивните надлежни органи.

3.4. Органи и тела на синдикатите

Заради поцелосно изразување на непосредните и специфичните интереси и потребите на членството и постигнување поголема ефикасност во носењето одлуки, гранските синдикати формираат свои органи и тела. Нивните обврски и одговорности се уредени со статут, како основен документ на синдикатите. Во начело, секој синдикат има: конгрес (или собрание), совет (или друго) како највисок орган меѓу два конгреса; претседателство, надзорен одбор, извршен одбор, и сл. Членовите на органите и телата на синдикатот и нивните лидери ги избира членството на синдикални избори кои ги распишуваат синдикатите. Нивниот мандат трае најмногу до 5 години, со можност да бидат повторно избрани (или како што е уредено со статутите на синдикатите). Членовите на органите и телата на синдикатите имаат одговорна функција. Во принцип, тие не треба да дејствуваат од партиски позиции или да поттикнуваат и учествуваат во активности што водат кон разбивање на синдикатот.

Синдикатите формираат секции на жени и секции на млади заради непосредно остварување на правата од работен однос на жените и младите, членови на синдикатите. Секциите се доброволна форма на организирање и работат според програма во која е зацртана стратегијата за дејствување на секциите.

Кај жените работнички и младите работници – синдикално организирани е изразен оптимизмот и мотивираноста од членување во синдикат и сметаат дека на тој начин тие можат да придонесат во подобрувањето на нивните права и решавањето на специфичните проблеми од работниот однос. Но, потребно е да се создаваат услови за: непречено синдикално организирање (без било какво влијание од страна на работодавачите и без да се доведе во прашање нивното работно место), вклучување во синдикалните структури и развивање доверба и солидарност меѓу членството; подобрување на условите за пристојна работа; да се почитуваат правата од договорите за вработување и законите; исплата на плати соодветни на нивниот труд и трошоците за живот; поголема ажурност на Државниот инспекторат за труд; да се спречува работата на црно, со тоа да се заштитат

и обезбедат сигурни работни места во интерес на економскиот развој на државата; синдикалното членство и работниците да се едуцираат за: правата од работен однос, мобинг, дискриминација, семејно насилство, трудова експлоатација.

Секциите одржуваат: синдикални школи, академии, семинари, трибини, конференции и други активности посветени на: положбата на жените и младите на пазарот на трудот, платите, методи за зачленување во синдикат и придобивките од членувањето во синдикат, итн. Ова особено од аспект на денешната милениумска генерација која има свои специфични размислување за општествените вредности. Тоа се должи на времето во кое живеат, време на многу иновациско-технолошки напредоци, ера на: компјутерите, мобилните телефони и интернетот и почеток на нов, модерен начин на живеење, по што се карактеризира 21 век.

4. Финансирање на синдикатите

Синдикалната членарина е основниот извор на финансирање на дејноста на синдикатите и се користи строго наменски. Со посебни акти и одлуки од надлежен орган на синдикатот се уредува стекнувањето и користењето на средствата од синдикалната членарина и другите приходи.

За начинот на финансирање и распределбата на членарината, секој синдикат носи одлука на највисокиот орган и износот на членарината е различен. Синдикалната членарина му овозможува на синдикатот финансиска самостојност и солидарност. Синдикалните активности може да се финансираат и од други приходи (донации, спонзорства, приходи од сопствена дејност, приходи од камати, приходи од имот, и сл.).

Средствата од синдикалната членарина и други приходи се користат за: организирање на синдикални активности и акции; правна помош на членовите; посебни фондови (за солидарна помош, организирање на штрајк, заштита на синдикалниот претставник);⁴⁵ образование и оспособување на синдикалниот кадар и синдикалното членство; подготовка и одржување на: седници, конференции, состаноци, работни средби; меѓународна синдикална соработка; културни и спортски активности; информирање и

⁴⁵ Синдикатот на УПОЗ, од Солидарниот фонд, на своите членови кои беа раселени од своите домови за време на воените дејства во РМ во 2001 година им додели еднократна помош. Солидарна помош им исплати на членовите кои штрајкуваа во 2000/2001 година (80 дена) и во 2016 (60 дена). Во 2020 год. на свои членови им додели неповратни средства во износ од 4.164.800 ден, а како парична позајмица, 892.000 ден. На 730 членови на Синдикатот на УПОЗ заболени од вирусот Ковид-19, им беше доделена еднократна неповратна финансиска помош, која за периодот март 2020 – јуни 2021 изнесуваше вкупно 3.000.000 денари.

издавачка дејност во функција на промоција на синдикатот; парична помош врз основа на солидарност (позајмици или неповратни средства); исплата на надоместоци на синдикалните претставници за синдикални активности; функционални расходи; други трошоци за остварување на активностите на синдикатот утврдени со статутарните и програмските документи.

Во изминатиот период се водеа судски постапки за докажување на сопственоста на дел од имотот на синдикатите во Република Македонија.

Во 2007 год. беше покрената иницијатива за поделба на имотот на поранешниот Сојуз на синдикатите на Југославија, што се наоѓа во Белград. Иницијативата е покрената во Загреб (на 17.4.2007 год.), од претставници на: СС на Хрватска, ССС на Словенија, Конфедерацијата на синдикатите на БиХ, УГС „Независност“ од Србија, ССС на Црна Гора и СС на Македонија.

5. Фракционерство во синдикалното движење

Поимот фракционерство подразбира автономно организиран и структуриран дел од организацијата, кој се издвојува заради различно прифаќање и поинаков пристап кон програмските определби и практикување на некоја идеологија. Се јавува заради неможноста да се развијат и практикуваат демократски односи во структурите на организацијата.

Во развиените и демократски општества во Европа и во светот, синдикалното фракционерството е прифатена појава.⁴⁶ Се гледа како на можност за поттикнување расправа за сите отворени прашања, за поголем компромис, за надминување на слабостите и недостатоците во синдикалното дејствување. Фракционерството оди во прилог на поодговорно, потранспарентно и подемократско работење, без притоа постојано да се бараат и да се етикетираат „внатрешните непријатели“ сите оние кои не се согласуваат секогаш со водењето на внатрешната политика.

Во Република Северна Македонија не е забележано типично синдикално фракционерство, иако имало демонстрирање на такви обиди, кои се инцидентни и не добиле поголеми размери. Повеќе, можеби, во самите асоцијации на синдикатите се случуваат „здружувања“ заради застапување на

⁴⁶ Во синдикалното организирање во светот постојат синдикални центри во кои е присутно фракционерството. Пример: во Австрија, Сојузот на синдикатите на Австрија (ÖGB) интерно е поделен на идеолошки фракции кои генерално ја одразуваат структурата на австрискиот партиско-политички систем, при што секоја е поврзана со релевантната партија, преку членството кое истовремено зазема место и во синдикатот и во партијата. Како резултат на тие врски, претставници на Синдикатот редовно ги покривале местата во Парламентот и Владата уште од 1945 год. Посебно постојат тесни врски со Социјалдемократската партија во која синдикалната фракција има големо влијание.

заеднички интереси и реформа во синдикалното организирање, процес кој во континуитет се одвива со децении наназад. Во таа смисла, на 22.3.2016 год. беше потпишан Меморандум за соработка и заедничко дејствување меѓу: СИЕР, Синдикатот на УПОЗ, СУТКОЗ и СОБ кој е отворен за сите синдикати кои ќе сакаат да пристапат за заедничка реализација на поставените цели:

- „Враќање на синдикалното движење во Македонија кон изворните постулати на синдикализмот, неговата поширока промоција и популаризација;
- Зачувување и јакнење на ССМ како водечки бренд на синдикалното движење во државата;
- Окрупнување на синдикатите, сеопфатно подигање и јакнење на нивните капацитети и подигање на свеста за синдикалната солидарност;
- Деполитизирање на синдикатот и отстранување на секаква можност за партиски и дневнополитички влијанија врз синдикалните политики и делување;
- Подобрување и проширување на синдикалната понуда кон членовите на синдикатите“.⁴⁷

Синдикатите, потписници на Меморандумот, се обврзаа на: тесна соработка и градење заеднички ставови по прашања од заеднички интерес за своите членови; за синдикална солидарност; стручна, кадровска и друга помош по прашања од областа на економска, правна или друга експертиза, едукација на членството и слично; против намалување и укинување на постојните работнички права; за потпишување и почитување на колективните договори; за враќање на достоинството на работничката класа во Македонија и за ревитализација на синдикалното движење во целина.

6. Плуралистички синдикални предизвици

Кон крајот на минатиот век, со напуштањето на социјализмот во земјите од Југоисточна Европа и воведувањето нови, пазарни односи, се променија и односите на пазарот на трудот. Синдикатот како организација на работниците се реформираше за да ги следи и надминува проблемите во новите работно-правни односи на работниците. Меѓутоа, тоа се одрази на работата и силата на синдикатите бидејќи започна процес на нивно „раситнување“.

⁴⁷ „Потпишан Меморандум за соработка и заедничко делување“, www.upoz.org.mk, www.sutkoz.org.mk,

Во Република Македонија растеше бројот на нови грански синдикати и синдикални центри (во многу случаи без изјаснување и без почитување на волјата на синдикалното членство),⁴⁸ но се намалуваше нивната бројност (на пример, во ССМ и КСС во 2010 година имаше зачленето 27,5 %, а во 2015 год. заедно со УНАСМ и КСОМ имаше зачленето 25-26 % од вкупниот број вработени во Република Македонија). Дел од гранските синдикати не се здружени во сојузи, како, на пример: Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, Синдикатот на македонската дипломатска служба, Синдикатот на културата, Самостојниот синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи, Синдикатот на работниците од финансиските организации, Сојузот на синдикати на земјоделските производители, Републичкото синдикално здружување за земјоделски СПАС – Новаци; Синдикатот на фудбалери на Македонија, и др.

Синдикалниот плурализам се јави и во претпријатијата и установите. Во поголемите синдикални организации се формираа паралелни синдикални организации кои беа дел од различни синдикални центри. Таков е случајот со: ЈП Македонски пошти, Фондот за ПИОМ, Македонската опера и балет, ЈП Македонски железници АД Транспорт; Јавното сообраќајно претпријатие (ЈСП) „Скопје“, и др.

Во досегашната практика се покажа дека синдикалниот плурализам не е гаранција за повисоко ниво на застапување на работничките права. Сепак, може да се констатира дека синдикатите ги пребродуваат искушенијата и премрежињата од многуте меѓусебни неосновани тенденциозни критики, напади и отворање поводи за конфронтации. Своите програмски ориентации и активности ги насочуваат во зачувување на единството на своето членство, стекнување на репрезентативноста и практикување на социјалниот дијалог за заштита и промоцијата на економските и социјалните права на синдикалното членство.

По повеќегодишни обиди за воспоставување конструктивна соработка меѓу синдикатите во нашата држава, на 22.2.2011 год. се потпиша *Меморандум за соработка* меѓу: ССМ, КСС и УНАСМ. Трите страни се обврзаа дека ќе соработуваат за стратешки синдикални цели и за јакнење на своите капацитети како социјални партнери. Со заемна соработка реализираат: проекти, работилници, панел-дискусии, кампањи, објавуваат публикации, ја дизајнираа веб страницата: rabortnickiprava.mk, со поддршка на МОТ и ЕУ.

Потребата од напуштање на „модата“ синдикален плурализам и влегување во нови води на синдикално обединување ја потврди и најголемата

⁴⁸ Во делот Прилози од оваа публикација е содржан Регистарот на синдикати во РСМ кој го води МТСП.

меѓународна синдикална организација ITUC, во која се здружија Меѓународната конфедерација на слободните синдикати – ICFTU и Светската конфедерација на трудот – WCL.

7. Позицијата и улогата на синдикатите во изборните процеси во РСМ

Синдикатите во Македонија во своите програма и статuti се дефинирани како независни, самостојни, непартиски работнички организации. Ваквата определба наметнува да се дистанцираат од директното вклучување во политичките процеси и соработка со политичките партии. Синдикатите не се борат за власт, но имаат легитимно право да влијаат во одлучувањето во власта кога се работи за прашања кои се од непосреден интерес за работниците и нивната вкупна позиција.

Ставовите за изборните постапки во државата синдикатите ги изнесуваат транспарентно и јасно: да се одвиваат регуларно, фер и коректно; да има максимална толеранција и цивилизираност во јавните расправи и спроведувањето на изборите; доследно да се почитува уставно-правниот систем и општоприфатените демократски принципи во изборите; да се почитува личното убедување на гласачите; без било какви притисоци, закани, манипулации; да не се злоупотребуваат финансиските средства што ги создаваат работниците за пропагандни партиски цели, итн.

Во 1993 год. Советот на ССМ (на седницата одржана на 17 јуни) донесе Одлука и Упатство за собирање потписи за распишување Референдум за распуштање на Собранието на РМ и распишување на предвремени избори. Поводот за оваа Одлука е тешката материјално-социјална положба на работниците и граѓаните на Република Македонија, за чие ублажување ССМ бараше од државните органи да донесат социјални проекции со конкретни мерки, како претпоставка за социјален мир и можности за отворање перспективи за севкупен развој. Ги имаше предвид објективните околности во кои се најде Република Македонија, но со оглед на итноста, и по изминат половина мандат на пратениците во Собранието на РМ, не беа донесени законите со кои требаше да се заокружи правниот систем на државата, што е и уставна обврска, а оние што беа донесени беа без консултација на социјалните партнери и беа оспорувани пред Уставниот суд од страна на синдикатите. Зголемувањето на бројот на невработени врз основа на: стечај, технолошки вишок, приватизацијата, ликвидацијата на претпријатијата, сè поголемата стапка на сиромаштија, го продлабочуваа незадоволството на работниците и постоеше опасност да ескалира во социјални немири од поголем размер.

Одлуката на ССМ за собирање 150.000 потписи за референдум за предвремени собраниски избори беше прифатена од синдикалното членство и беше спроведена успешно. И покрај уставно-правната основа, оваа Иницијатива на ССМ беше оспорувана од одредени претставници на политичките партии, а во одделни претпријатија раководните структури оневозможуваа да се спроведе оваа синдикална акција.

За *Парламентарните избори во 1998 год.*, ССМ излезе со ставови дека нема да учествува во изборниот процес, но јавно ги изнесе барањата и очекувањата од идниот состав на новата власт да го почитува правото на работниците за работа, плата и социјална правда. Се спротивставуваше на секаков вид: притисоци, пропаганди и манипулирање со синдикатот, со работниците во претпријатијата и установите, да се создадат услови да дојде до израз автономијата на избирачите, со нивно лично убедување и индивидуална проценка.

За *Локалните избори во 2000 год.* ССМ го повика синдикалното членство масовно да излезе и да гласа за свои претставници кои: „Во своите програми се залагаат за економски и социјален прогрес на Република Македонија и демократски-политички систем во кој граѓаните ќе влијаат во обликувањето и носењето на одлуките кои се однесуваат на нивниот живот; во својата средина уживаат авторитет на одговорни, чесни и доблесни луѓе; ќе ги остваруваат ветувањата во предизборната кампања; ќе покажат интерес и доволна активност во разрешувањето на локалните проблеми и потреби; ќе бидат транспарентни во своето работење.“

Кон Парламентарните избори во 2002 год. (одржани на 15 септември) ССМ изгради активен однос со цел да придонесе во развојот на демократските процеси и функционирањето на политичкиот и правниот систем во Република Македонија, која мина тешка воена и економска криза по нејзиното осамостојување. Оствари повеќе предизборни активности: Организираше кампања под мотото: „Гласај за себе и идните генерации“ (поддржана од Американскиот центар за работничка солидарност); Изготви своја Платформа за изборите и организираше форуми со претставници на политичките партии на локално ниво и Тркалезна маса (на 26.8.2002 год.) на ниво на држава кога за првпат од воведувањето на повеќепартискиот систем во РМ политичките партии дебатираа за своите програмски цели; Го поддржа потпишувањето кодекс на однесување на учесниците во Изборите; Вклучи свои претставници во кампањата на Граѓанската асоцијација „МОСТ“; Им даде поддршка на меѓународните институции, набљудувачи на Изборите; Изготви посебен информативен и пропаганден материјал; Изготви анализа на изборните програми на политичките партии и коалиции; Интервјуирани се 5.000 членови на синдикатите и врз основа на добиените резултати е изготвен Истражувачки извештај за ставовите на синдикалното членство за Парламентарните избори 2002; Повратно се добиени 10.000 анкетни картички.

Во пресрет на овие Избори, Советот на ССМ расправаше за идејата синдикалци преку листа на независни кандидати да настапат во сите 6 изборни единици. Меѓутоа, заради кусиот временски период за подготовка, Советот се определи дека реално решение е да се даде поддршка на партијата која ќе излезе со програма најблиска до синдикалните барања. По извршената анализа на изборните програми на политичките партии и коалиции, ССМ ја поддржа коалицијата „За Македонија заедно“.

На Парламентарните избори во 2006 год. синдикатите здружени во ССМ го повикаа своето членство масовно да излезе на изборите, а на *Парламентарните избори во 2008 год.* излегоа со сопствена граѓанска листа во првата изборна единица. Меѓутоа, резултатите не беа на очекуваното ниво.

Парламентарни избори во 2016 год. беа вонредни (11.12.2016 год.). Непосредно пред нивното одржување, ССМ, КСС, СОНК и Сојузот на пензионери на Македонија на 10.11.2016 год. потпишаа Меморандум за соработка со партијата ВМРО-ДПМНЕ, со очекување да се продолжи унапредувањето на социјалниот дијалог и да се реализираат проекти што ќе бидат во насока на подобрување на работничките права и животниот стандард на работниците и пензионерите. За потпишувањето на овој Меморандум не беа консултирани гранските синдикати здружени во ССМ. Дел од нив реагираа и побараа оставка од претседателот на ССМ.

Во наредните изборни циклуси, синдикатите апелираа до актуелните и идните пратеници во законодавниот дом да имаат предвид дека работничките права мора да бидат приоритет во државата. Навремено да ги усвојуваат сите законски решенија кои директно влијаат врз социјалната сигурност и правата на работниците кои треба да се унапредуваат особено во новонастанатата ситуација и економска криза со пандемијата Ковид-19. Дека работниците се оставени на работ на егзистенцијата и се принудени незадоволството да го искажуваат преку штрајкови и протести.

Непосредно пред одржувањето на *предвремените Парламентарни избори на 15 јули 2020 год.* синдикатите побараа: да се донесе нов ЗРО со европски и светски тенденции во работно-правните односи; да се воведат повеќе услови за пензионирање во Законот за пензиско и инвалидско осигурување; минималната плата да се зголемува реално и да изнесува најмалку 60 % од просечната плата во државата; заболувањето на работниците од вирусот Ковид-19 да се третира како професионална болест, и овие работници како и оние во изолација или самоизолација, да имаат право на 100 % надомест на плата.

8. Интернационална соработка и здружување на синдикатите

Независно во кои држави дејствуваат и како се организирани, целта на синдикатите е иста – да ги застапуваат, бранат и унапредуваат правата и интересите на работниците, синдикалното членство. За успешно остварување на нивните стратегии се наметнува потребата и неминовноста од заедничко интернационално синдикално дејствување, мобилизирање и поврзување. Затоа, се остварува широка интернационална синдикална соработка и бројни контакти на синдикатите, се врши размена на искуствата од синдикалното работење и синдикалните права и слободи, остварувањето на социјалниот дијалог и колективното договарање, изградба на работно-правниот систем, компатибилен со европските и светски стандарди.

8.1. Меѓународна конфедерација на синдикатите – ИТУС⁴⁹

Соработката на синдикатите од РСМ со *Меѓународната конфедерација на синдикатите* се остваруваше уште кога таа функционираше како ICFTU – Меѓународната конфедерација на слободни синдикати. Во 2001 год. кога Република Македонија беше соочена со сериозни закани и тешкотии за зачувување на мирот, стабилноста и интегритетот и кога главниот удар го поднесуваа работниците, ICFTU повикуваше на решавање на настанатата ситуација со разум и мудрост и активно вклучување на синдикатите во тие процеси.

„Апелираме до сите синдикални организации во Регионот да работат заедно на брзото враќање на мирот. Еден од основните белези на демократското синдикално движење е меѓусебното почитување и толеранција, како и меѓународната солидарност, што ги надминува националните, етничките и верските граници. Ова од причини што преку различните

⁴⁹ ИТУС – International Trade Union Confederation е основана во 1973 год. од 17 национални синдикални конфедерации од земјите од Европа, а идејата за нејзино формирање потекнува од 1950 кога во тогашната ICFTU, Меѓународната конфедерација на слободни синдикати (денес ИТУС), дејствувала Европската регионална организација. На 1.11.2006 год., во Виена, е одржан Основачкиот конгрес на ИТУС, на кој се обединија Меѓународната конфедерација на слободни синдикати (*International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU) и Светската конфедерација на трудот (*World Confederation of Labour* - WCL). Вториот конгрес на ИТУС е одржан во Ванкувер, Канада, во месец јуни 2010 год.

Меѓународната конфедерација на синдикатите – ИТУС застапува 176 милиони работници од 156 земји и територии, со 325 национални синдикални сојузи.

култури што се засноваат врз дијалог и преговори, синдикалното движење може да одигра важна улога во спречување на конфликтите. Демократско општество, со целосно почитување на човековите права, социјална правда, пристojна работа и услови за живеење – тоа е она што работниците сакаат да го видат во Регионот. Ние сме уверени дека нашите синдикални партнери во Југоисточна Европа ќе ги здружат силите и ќе ја зајакнат меѓусебната соработка, за да успеат да ги реализираат овие цели.“ (Бил Џордан, генерален секретар на ICFTU).

Со поддршка на оваа синдикална асоцијација, одржани се бројни синдикални активности за развој на демократијата и социјалниот дијалог. Успешно се воспостави координација на правните синдикални експерти и се формира мрежа за мониторинг на синдикалните права и градење соработка меѓу синдикалните организации од Југоисточна Европа. Голема е помошта за синдикатите и со усвојување на Декларацијата за отворање на повеќе прашања за тоа како да се спротивстави на дискриминацијата на работната сила на пазарот на трудот, како и изнаоѓање и промовирање нови форми на акции и притисок на синдикатите во борбата против сè присутното кршење на човековите права на пазарот на трудот.

Во 2011 год., на Осмата средба на Генералниот совет на Меѓународната конфедерација на синдикатите (одржана во февруари во Брисел), одлучено е Сојузот на синдикатите на Македонија да стане придружна членка, а во октомври 2013 год. и полноправна членка на ITUC.

Конфедерацијата на слободни синдикати во 2011 година, исто така, стана придружна членка на ITUC, а потоа и полноправна членка на оваа најмасовна синдикална организација во светот.

Интегрирањето на КСС и ССМ во ITUC претставува значајна потврда и признание за вложените напори и за нивната подготвеност за меѓусебна толеранција и почит и широка вклученост во спроведувањето на заедничките стратегиски цели и задачи со останатите членки на ITUC, за општо добро за работниците во нашата држава, регионот, Европа и ширум светот. Со овој чин, се отвори можноста КСС и ССМ директно да се запознаваат и да учествуваат во сите политики, проекти и стратегии на ITUC во одржувањето на балансот на економскиот и социјалниот развој на глобално ниво. Исто така, се зголеми и кредибилитетот на пристапниот процес и европската перспектива на нашата држава за целосно постигнување на асоцијацијата.

Синдикатите го поддржуваат ITUC во заложбите за мобилизација и зајакнување на синдикалните активности за елиминирање на сите препреки и

проблеми со кои се соочуваат работниците во целиот свет. Во таа насока се приклучуваат во спроведувањето на кампањите и акциите на ITUC. Од 14.2.2018 до 8.3.2018 год., се реализираше Кампањата за поддршка на Конвенцијата и Препораката на МОТ за „Спречување на насилството врз жените и мажите во светот на трудот“, со заложба синдикатите да лобираат до Владата на РМ и ОПМ да го поддржат усвојувањето на оваа Конвенција и Препорака на МОТ.

Синдикатите се активни учесници на многубројните активности на ITUC – PERC, Паневропскиот регионален совет на синдикатите од Југоисточна Европа, и ги презентираат своите ставови за одредени детектирани прашања од заемен интерес, посебно за земјите кои го минаа, или сè уште го минуваат патот на транзицијата.

ITUC со децении наназад ги анализира состојбите со работничките права, а во последно време редовно објавува Глобален индекс на права. Во Индексот се изнесени клучни наоди за тоа: дали и колку се почитуваат законите за работни односи и дали за сите работници; дали се почитува правото на штрајк; правото на колективно договарање и преговарање; слободата на организирање и здружување; слободата на говор; условите за работа, итн.⁵⁰

8.2. Европска конфедерација на синдикатите – ETUC⁵¹

Синдикатите во Македонија, остваруваат интензивна соработка и ги поддржуваат сите проекти и акции на ETUC кои се однесуваат на подобрување на работно-правната и материјално-социјалната положба на работниците.

Со цел за развој на регионалната соработка, посебно на синдикатите од земјите од Југоисточна Европа кои ја започнаа транзицијата на своите комунистички општествени системи, ETUC во 1990 год. формира Европски синдикален форум, а во 1999 год., по одржаните повеќе експертски синдикални собири, формира Балкански синдикален форум за Пактот за стабилност на Југоисточна Европа. Мисијата на Форумот е да се усогласи процесот на трансформација со целите на интеграцијата на земјите од Југоисточна Европа во Европската Унија. Во 2000 год. во Скопје се одржа Балканската конференција за Пактот за стабилност и произлегоа ставови и се дефинираше стратегијата на синдикатите за промоција на потребата од развој на неговата социјална димензија, неопходна за изградба на стабилен и долгорочен мир во Југоисточна Европа.

⁵⁰ Повеќе на: www.ituc-csi.org

⁵¹ ETUC е основана во 1973 год. од 17 национални синдикални конфедерации – членки на ICFTU (сега ITUC). Во ETUC членуваат 88 национални синдикални федерации од 37 земји и 10 европски синдикални федерации. Европската Унија, Советот на Европа и Европската асоцијација за слободна трговија ја признаваат ETUC како единствена синдикална организација која ги претставува, промовира и застапува работниците на европско ниво. Овој официјален статус е содржан и во Договорот од Мастрихт - Холандија (потпишан на 7.2.1992 год.).

www.etuc.org

Со Одлука на Извршниот комитет на Европската конфедерација на синдикатите, на 16 декември 1994 год., ССМ е примен во Европскиот синдикален форум за соработка и интеграција на ETUC, како членка-набљудувач.

Во 2001 год., Извршниот комитет на ETUC, во Стокхолм усвои Декларација за мирољубиви и демократски решенија за конфликтот во Република Македонија. Генералниот секретар на ETUC, Емилио Габалџо, го пренесе ставот на ETUC дека „мора да се застане на патот на агресијата и насилството и да се изнајдат решенија за постојните проблеми преку отворен дијалог и преговори, со вклучување на целото македонско општество... и дека најважно од сите прашања е: економскиот развој, зголемување на вработеноста, социјалната стабилност и борбата против корупцијата“.

Во 2009 год. беше обезбедено учество на претставник на ССМ во работата на Извршниот одбор на ETUC. Извршниот Комитет на ETUC на 10.3.2015 год. донесе Одлука за прием на ССМ како полноправна членка на ETUC.

Полноправна членка на ETUC е и Конфедерацијата на слободни синдикати.

Со полноправното членство во ETUC, ССМ и КСС добија можност активно да бидат вклучени во креирање на социјално-економската политика и социјалниот дијалог на европско ниво и да добиваат поддршка од големото европско синдикално семејство во сите активности, како и можност да се вклучуваат во креирање на европските директиви поврзани со работничките права.

Во октомври 2015 год. ETUC го одржа 13. Конгрес, под мотото: „Застаанете во знак на солидарност за квалитетни работни места, работнички права и фер општество во Европа“,⁵² а во мај 2019 год. го одржа 14 Конгрес на кој го усвои новиот Манифест и Акциона програма за 2019-2023 година: „Поправедна Европа за работниците“, кои се во насока на реформа на креирањето на економската политика на ЕУ, за промовирање на социјална правда, поволни инвестиции за вработување, одржлив раст и фер, прогресивно оданочување.

Како дел од успешната соработка со ETUC со синдикатите од РСМ е и големата поддршка преку Институтот на ETUC-ETUI, во реализирањето на проекти кои се засноваат врз европскиот социјален модел, чија основа е почитување на социјалниот дијалог, колективното преговарање и договарање, како основен предуслов за економски и социјален прогрес и одржлив развој на европските интеграции.

⁵² Резолуциите може да се најдат на: <https://www.etuc.org/resolutions-adopted-etuc15-congress-paris>

Европската конфедерација на синдикатите на Самитот ЕУ – Западен Балкан што се одржа во Загреб на 6.5.2020 год. истакна дека е потребно да јакне политичкиот дијалог и економско-социјалната соработка меѓу ЕУ и регионот Западен Балкан во врска со отворањето на процесот на преговори за пристапување на земјите аспиранти за членство во ЕУ – меѓу кои и Република Северна Македонија. Исто така, ЕКС нагласи дека ЕУ треба да покаже солидарност во заедничкиот напор за справување со пандемијата Ковид-19 којашто во 2020 год. го зафати целиот свет, дека социјалниот дијалог меѓу синдикатите и работодавачите ќе има суштинска улога во стратегиите за справување со здравствената и економската криза предизвикана од оваа пандемија.

8.3. Меѓународни синдикални национални организации и асоцијации

Синдикатите, речиси без исклучок, разменуваат искуства од синдикалното работење, искажуваат солидарност и поддршка, присуствуваат на конгреси, конференции и остваруваат разни форми на комуникација и соработка со синдикатите од другите држави во Европа и светот.

Во оваа соработка доминираат актуелни теми кои се од интерес за трудот: приватизацијата и трансформацијата на пазарот на трудот во земјите од Југоисточна Европа; усогласување на националната легислатива со европските стандарди на трудот и искуствата од реформите во социјалното и работното законодавство; европскиот модел на пензиските системи; активностите на синдикатот во постраницацијата; мрежата на млади синдикални економисти (што ја формира Институтот за синдикатите за развојна соработка – ISCOS, со поддршка на CISL – Синдикатот од Италија, а во координација со ICFTU – Канцеларија во Сараево), ги лоцираше основните проблеми и изврши анализа на економската и социјална реалност во европските земји во транзиција; заедничката иницијатива ИНТЕРЕГ II (во 1996 год.) со грчкиот Синдикат GSEE се однесуваше на обука и комуникација на синдикатите од Грција и Македонија за улогата на синдикатите и пазарот на трудот; „Мрежа за здравјето и заштита при работа“ (поддржан од претпристапниот фонд ИПА, во кој партнери беа синдикатите од финансиските дејности од: Србија, Босна и Херцеговина, Црна Гора, Хрватска и Македонија); безбедноста и здравјето при работа (во рамки на Проектот со социјалните партнери од Република Македонија и Република Турција: „Мостови на соработка за здравје и безбедност при работа“, што се реализираше во 2010-2011 год.) и многу други.

Синдикатите од РСМ остваруваат богата соработка со синдикатите од: Австрија (ÖGB), Американската федерација на трудот; Конфедерацијата на синдикати од Албанија; Синдикалниот конгрес на Велика Британија; Сојузот на синдикатите на Азербејџан; Сојузот на синдикатите на Египет;

Конфедерацијата на независни синдикати на Бугарија (КНСБ) и „Поткрепа“ од Бугарија; Генералната федерација на синдикатите на Белгија; Сојуз на самостојните синдикати на Босна и Херцеговина; DGB од Покраината Хесен, Германија; GSEE, Грција; Данската конфедерација на синдикатите; Генералната федерација на синдикатите на Израел; CGIL и CISIL од Италија; Секинеската федерација на синдикатите од Кина; Синдикатите на Косово; Норвешкиот сојуз на синдикати (LO); Генералната Унија на работниците од Португалија (CGTP-IN); „Солидарност“, Полска; Синдикатите од Романија (FRATRIA); ZSSS, Словенија; Сојузот на слободните синдикати на Србија и „Независност“ од Србија; Сојузот на синдикатите на Република Српска; Синдикатите од Словачка; Федерацијата на независните синдикати на Русија; DISK, TURK-IS од Турција; ЛИГА – Демократска конфедерација на трудот и Националната конфедерација на синдикатите од Унгарија; Федерацијата на слободните синдикати на Латвија; Федерацијата на струковите синдикати на Украина; Генералната конфедерација на трудот, Рона-Алпи од Лион – Франција; Холандската федерација на синдикатите; Хрватска, со сите национални синдикални центри; Сојузот на самостојните синдикати на Црна Гора; Чешко-Моравската синдикална комора; Швајцарската синдикална конфедерација; Шведската синдикална конфедерација; Синдикатите од Шпанија, и многу други синдикати.

На покана на *Конфедерацијата на независните синдикати на Бугарија*, секоја година синдикатите организираат учество на детски фолклорни групи од РСМ на Фестивалот кој се одржува по повод Први јуни – Светскиот ден на детето: „Децата на Балканот заедно во Европа“. Фестивалот се одржува во Хасково, непрекинато од 2000 год. На Фестивалот, на кој секоја година пеат и играат околу 2.000 деца од целиот свет, убавините на македонскиот фолклор ги претставуваат културно-уметничките детски ансамбли на народни песни и ора: „Кочо Рацин“, „Мирче Ацев“, „Владо Тасевски“ и „Орце Николов“ од Скопје; „Тиквеш“ од Кавадарци; „Срма“ од Куманово; „Бучим“ од Радовиш, и др.

Основачкиот состанок на Регионалниот совет „Солидарност“ се одржа на 3 и 4 февруари 2011 год. во Белград, на иницијатива на ETUC, а на 11 април истата година, во Љубљана, Република Словенија, се потпиша Основачката повелба. Потписници на Повелбата се синдикатите од земјите од поранешна Југославија – кандидати за влез во Европската Унија: Македонија (ССМ и КСС), Србија, Хрватска, Босна и Херцеговина и Црна Гора, со учество на синдикатот од Словенија.

Формирањето на Регионалниот совет е со цел преку размена на искуства и позитивни практики да се постигне поефикасен развој на капацитетите на синдикатите од овие држави за активна улога во евроинтеграцискиот процес. Експертите ангажирани во Советот: ќе ги следат директивите

на ЕУ, конвенциите на МОТ, ќе ја промовираат синдикалната соработка на ниво на претпријатија и мултинационални компании и ќе вршат стимулација на интеграциските процеси во синдикалното движење.

Ова се должи и на фактот што синдикатите се соочуваат речиси со идентични проблеми: невработеноста; несигурни работни места; несоодветно вреднување на трудот; опаѓање на животниот стандард на работниците; сиромаштијата; миграцијата на работната сила; сивата економија, и повеќе други прашања.⁵³

Во меѓусебната соработка на синдикатите се негува заемната солидарност и хуманост. Во знак на тоа, повеќе синдикати упатија поддршка до синдикатите од земјите кои беа опфатени со големите поплави во 2014 год.: Србија, Босна и Херцеговина, Република Српска и Хрватска. Со учество на организираниот хуманитарен концерт: „Да се обединиме во хуманост“ и преку отворената телефонска линија, учествуваа за собирање на парични средства кои беа донирани до погодените места. Од голем број синдикати, исто така, беше искажана готовност за помош на настраданите во катастрофалните поплави што се случија во околината на Скопје и Тетово во јули 2016 год. Синдикатите формираа кризен штаб и донираа помош на настраданите во поплавата во: храна, санитарски материјали, пакети вода и парични средства.

9. Синдикатите и граѓанскиот сектор

Соработката со граѓанскиот сектор, било од земјата или странство, за синдикатите е трајна определба и е отворен широк простор за реализација на проекти кои се од заемен интерес и согласно програмските определби, за економски просперитет на РСМ, унапредување и остварување на правата од работа; развивање на демократските процеси. Во континуитет, долг период наназад, синдикатите ја негуваат соработката со повеќе граѓански асоцијации: Сојузот на пензионери на Македонија;⁵⁴ Здружението на правници; Заедницата на инвалидски организации на Македонија; Сојузот на организациите на жени – СОЖМ; Македонското здружение за заштита при работа (МЗЗПР); Македонскиот центар за меѓународна

⁵³ АГРО Синдикатот е член на: EFFAT, IUF, а има добра соработка со синдикатите од овие дејности од: Словенија, Хрватска, Босна и Херцеговина, Црна Гора, Србија, Турција, Бугарија, Австрија и Романија. СХНМ негува традиционална соработка со ССХНС од Србија, со кој во 2012 год., *Меморандум за соработка за правата на работниците - државјани на Република Македонија и Република Србија*. Во рамки на соработката со синдикатите од Србија, Синдикатот на „Алколоид“, АД Скопје, се збратими со Самостојниот синдикат на Tigar Tyres од градот Пирот. ССЕСМ и Синдикатот од енергетика FLAEL од Италија, во април 2012 год. во Рим, потпишаа *Билатерален договор за соработка* во повеќе области.

⁵⁴ Сојузот на здруженијата на пензионерите на РМ во 2016 год. одржа свечена академија по повод 70 години од пензионерското организирање во Република Македонија.

соработка; здруженијата на стечајните работници и работници прогласени за технолошки вишок; „Полио Плус“ – Движење против хендикеп; „Ленка“ – Движење за социјална правда, и др.

Редовна соработка синдикатите остваруваат со државните универзитети; „Св. Кирил и Методиј“, Скопје; „Св. Климент Охридски“, Битола; Универзитетот за информатички науки и технологии „Св. Апостол Павле“, Охрид; Економскиот факултет – Прилеп; Државниот Тетовски Универзитет – Тетово; Универзитетот „Гоце Делчев“, Штип и др. Синдикатите соработуваат и со приватните универзитети: ФОН Универзитетот; Европскиот универзитет од Скопје; Меѓународниот славјански универзитет „Гаврило Романович Державин“ од Свети Николе и одделение во Битола; Универзитетот на Југоисточна Европа, како и со други универзитети од земјата и странство. Соработуваат и со научните институти во рамките на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, Скопје: Економски институт; Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, и др.

Со цел да се промовираат како работничка организација, синдикатите соработуваат со средношколската и студентска младина и во соработка со нивните претставнички тела, во рамки на наставната програма и изработка на семинарски трудови, претставници на синдикатите одржуваат предавања на теми за кои постои интерес, како: „Улогата и задачите на синдикатот и неговата позиција во општеството“, „Индустриските конфликти и нивното разрешување“, „Преговарањето како метод на остварување на работничките права“, и др.

10. Образовни активности за прашања од трудот

За синдикатите, образованието и обуката на синдикалното членство претставува континуирана активност поврзана со актуелните економско-социјални прашања и општествената синдикална позиција. Преку посебни програми се развиваат и спроведуваат образовни активности, се организираат синдикални школи, се водат кампањи, панел-дискусии, семинари, работилници, конференции.

Преку синдикалното образование и обука се придонесува: за издигање на свеста на работниците за користење на правото на организирање во синдикати; се збогатуваат знаењата за правата од работа; се развиваат вештини за колективно договарање и преговарање; се разменуваат позитивни синдикални искуства со синдикати во земјата и надвор од неа. Синдикалното членство се информира за акциите што ги водат синдикатите, се врши нивна афирмација и се овозможува образование на поголеми групи на синдикални лидери, активисти, за специфични трудови права.

Дел од образовните активности се реализираат во рамки на заеднички проекти со синдикати од земјата и други држави, соодветните министерства,

организациите на работодавачите, граѓанскиот сектор, национални и меѓународни институции и фондации, ILO, ITUC, ETUC, итн.

Долгогодишни проекти со Сојузот на синдикатите на Германија – Хесен, DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) и Фондацијата од Германија „Фридрих Еберт“ („Friedrich Ebert“ Stiftung) синдикатите започнаа да реализираат непосредно со започнувањето на вкупните транзициски процеси во Република Македонија.⁵⁵

Експерти од ДГБ Хесен во соработка со синдикатите одржаа низа семинари и работилници на теми: форми на синдикално образование и осигурување; систем на осигурување во случај на невработеност; пензиски и здравствен систем; начин на управување со фондовите за ПИО и здравство; права на работниците во случај на губење на работните места не по нивна вина; приватизацијата, социјалните аспекти и позицијата на синдикатот, со посебен акцент на искуствата од Германија.

Соработката со синдикатите и Фондацијата „Фридрих Еберт“ започна во 1996 год., кога синдикатите се соочуваа со бројни предизвици во зацврстувањето на нивната позиција во општеството и за понепосредно и пообјективно проширување на сознанијата за правците на синдикалното дејствување во интерес на ефикасна заштита и остварување на работно-правните односи на синдикалното членство. Темите што се третираа и се третираат на: конференции, трибини, синдикални школи, академии и разни форми на едукација, не се значајни само за синдикатите, туку и за пошироката општествена заедница.

Непрекинато, Фондацијата „Фридрих Еберт“ во партнерство со синдикатите остварува соработка и проекти врз основа за заеднички утврдена годишна програма, со актуелни синдикални теми: реформите и модернизацијата на синдикатите за остварување на основната улога – контрола и учество во регулирањето на односите на капиталот и трудот заради постигнување на општоприфатливи и достоинствени услови за работа и плата и заштита на правата, интересите и сигурноста на работниците; синдикална соработка на сите нивоа на организираност; реформите во пензискиот и здравствениот систем; реформите во јавниот сектор; колективното договарање; работничкото акционерство; развојот и унапредувањето на социјалниот дијалог; заштита на правата од работен однос; искоренување на сивата економија; можностите за регионален стопански развој; состојбите со приватизацијата на општествениот капитал; вработувањето; странските инвестиции; работното законодавство и неговото усогласување со

⁵⁵ Фондацијата „Фридрих Еберт“ (FES) е основана во 1925 год. како политички завет на Фридрих Еберт, првиот демократски избран претседател на Германија. Фондацијата ги негува основните вредности на социјалната демократија: слободата, рамноправноста, солидарноста, мирот и меѓународната соработка, преку своите канцеларии во повеќе од 100 земји ширум светот. Во Република Македонија, Фондацијата отвори Канцеларија во 1996 год.

европското законодавство и европските стандарди на трудот; водечките принципи на ОЕЦД и Трипартитната декларација на МОТ за мултинационалните компании и социјалната политика; заштита при работа и влијанието врз продуктивноста на трудот; системот на бруто-плати; синдикалната потрошувачка кошничка; мобинг; специфичните права на младите и жените; синдикатот и лобирањето; мирно решавање на работните спорови; управувањето со работничките социјални фондови; потребата од реафирмирање и воспоставување на посебни судови за работни спорови, и многу други теми.

Заедничките проекти и кампањи на синдикатите и Фондацијата „Фридрих Еберт“ („Отворени можности за обука, анализа на модели за економски развој на државата“, „Време е; „Правата на вработените жени и млади во Македонија“, и др.) во многу придонесоа да се отвори широка дебата за потребата од: утврдување на минималната плата; забраната за дискриминација и психичкиот притисок на работното место; мирното решавање на работните спорови, што резултираше со носење посебни нови закони во Република Македонија. Синдикатите беа активно вклучувани и во проекти кои Фондацијата ги реализираше на регионално ниво со цел за трансфер на знаења и искуства од синдикалното дејствување.

„Покрај реформските процеси на национално ниво и интеграцијата во евроатлантските структури, Фондацијата „Фридрих Еберт“ ја поддржува регионалната интеграција на Македонија. Иако општествено-политичките предизвици на земјите од Југоисточна Европа имаат различни услови и специфики, сепак, се карактеризираат со повеќе централни предизвици и обележја: кај сите нив се наметнуваше потребата во економската и општествената сфера да го спроведат процесот на транзиција кон демократски и социјално-пазарно ориентирани системи. Освен тоа, повеќето земји кои произлегоа од поранешна Југославија треба да ги надминат последиците од војните и конфликтите, кои значително ги загрозија односите со соседите и делумно сè уште се пречка за мирниот соживот и интеграцијата во ЕУ. Од друга страна, пак, членството во ЕУ е целта на сите земји од Југоисточна Европа“.⁵⁶

За потребите на синдикатите, Фондацијата го поддржа печатењето на бројни: публикации, брошури, прирачници и промотивен материјал.

Швајцарската конфедерација на синдикати реализираше повеќе-годишен проект со наслов: „Синдикатите и националниот економски

⁵⁶ Излагање на Штефан Денерт, директор на Канцеларијата на Фондацијата „Фридрих Еберт“ во Македонија, на одбележување на 10-годишнината од започнување со работа на Канцеларијата, Скопје 2006 год.

развој“, кој започна да се реализира во 1997 год., но заради војните во регионот, проектот беше прекинат и продолжи во 1999 год. Проектот беше мониториран од SDC – Швајцарската канцеларија за соработка во Македонија и содржеше две програми: „Воспоставување работнички образовен систем“ и „Развој на малите и средни претпријатија“. Целта на првата програма беше теоретски и практично да се остручат синдикални инструктори за планирање и вршење синдикална образовна дејност во синдикалните организации во самите претпријатија и установи. На овој начин, работниците најдиректно се информираа за нивните права од работен однос и на кој начин и постапка најбрзо и најлесно можат да ги остварат. Како резултат од спроведување на оваа програма се формира *Центар за оспособување и образование на синдикални кадри и тим на синдикални инструктори* (во кој се вклучени 20 професионално вработени синдикалци).⁵⁷ Синдикалните инструктори одржаа семинари и работилници во повеќе претпријатија, институции и установи, со голем број учесници (на пример: во 2001 год. се одржани 162 семинари, во 250 претпријатија, со 2.996 учесници).

Во рамки на проектот: „Развој на малите и средни претпријатија“ се реализираше посебна програма која предвидуваше: развој на менаџментот, бизнис проекти, контакти со соодветни фирми од странство, развој на малите и средни претпријатија, итн. За поттикнување и развој на социјалниот дијалог, со Швајцарската конфедерација на синдикати ССМ одржа Конференција, од која произлезе Иницијативата на ССМ за воспоставување механизми за имплементација на водечките принципи на Меѓународната организација за економска соработка и развој (OECD)⁵⁸ и Трипартитната декларација на МОТ за мултинационалните компании и социјалната политика.

Во 2001 год. се реализираше Програмата на УСАИД: Тренинг за преговарање на локалните синдикални лидери во Македонија. Во рамки на Програмата, претставници на регионалните синдикални организации на ССМ престојуваа во САД и имаа прилика да се запознаат со: начинот на решавање на конфликти; методи на преговарање; стратешко планирање; ЕСОП системите; лобирањето на синдикатот во процесот на носење на трудовите закони; колективното преговарање и колективните договори; програми за образование на работниците; улога и методи на дејствување на синдикатот. За време на студискиот престој беа посетени

⁵⁷ Ова беше првиот обучен тим на синдикални инструктори, во кој активно учествуваа професионално вработени во стручните служби на ССМ и гранските синдикати: Милан Мановски, Зорка Андова, Бранко Симеонов, Стојко Мурцевалески, Инда Костова Савиќ, Тони Јовески, Драган Цветановски, Александар Џамбазов, Гордица Бошковска, Славица Настова, Дојчин Цветановски, Рада Бежовска, Драге Јовановски, Стево Димовски, Благуна Стојковска, Тихомир Климовски.

⁵⁸ Организацијата за економска соработка и развој е формирана во 1961 год. и претставува единствен форум во рамките на кој владите на државите-членки заеднички работат со цел да одговорат на економските, општествените и еколошките предизвици на глобализацијата. Во работата на ОЕЦД учествува и Европската Комисија.

повеќе институции и синдикати во Сиетл и е изготвен Акционен план за зајакнување на позицијата и улогата на синдикатот.

Американскиот центар за меѓународна работничка солидарност од најголемата американска федерација на синдикати, AFL-CIO, заедно со синдикатите во Република Македонија реализираше повеќе кампањи и проекти од едукативен карактер, со цел: јакнење на капацитетите на синдикалните организации; мобилизирање на синдикалното членство; подобрување на комуникациите меѓу синдикатот и менаџерите; развој на локалното синдикално лидерство; стратешко планирање во синдикатот; работниците и неформалниот сектор; работничко акционерство, и др.

Конкретна поддршка од AFLO-CIO е добиена за: реализирање на кампањата на ССМ за Парламентарните избори во 2002; проектот „Локално синдикално лидерство“; проекти на Секцијата на жени и Секцијата на млади; организиран е десетдневен студиски престој на синдикални новинари во Хрватска; беа поддржани активностите на планот на јакнење на синдикалната информативна дејност и во тие рамки беше помогнато издавањето на „Синдикален живот“, како продолжение на весникот „Трудбеник“ и оформувањето на Одделението за комуникации и медиуми на ССМ.

Во 2006 год. дојде до прекин на соработката со Американскиот центар за работничка солидарност и ССМ заради одредени несогласувања со директорот на канцеларијата на Центарот сместена во Скопје. ССМ побара негова замена заради неговиот субјективизам во процесот на раздружување на СОНК од ССМ. Во натамошниот период продолжи меѓусебната соработка и се водат преговори за реализација на конкретни проекти.

Декларација на МОТ за основните принципи и права од работа. Во 2003 год. ССМ во соработка со ИТУС и Белгиската либерална синдикална конфедерација спроведе кампања за промоција на Декларацијата на МОТ за основните принципи и права од работа. Се одржаа семинари за промоција на Декларацијата во 12 РСП, со учество на 280 учесници – синдикални претставници од 14 претпријатија и установи.

11. Информативна дејност на синдикатите

Работниците и граѓаните на РСМ имаат право на објективно, целосно и навремено информирање. „Се гарантира слободата на уверувањето, совеста, мислата и јавното изразување на мислата. Се гарантира слободата на говорот, јавниот настап, јавното информирање и слободното основање на институции за јавно информирање. Се гарантира слободниот пристап кон информации, слободата на примање и пренесување на информации“. (член 16 од Уставот на Република Северна Македонија).

Размената на информации, комуникацијата со синдикалното членство, за синдикатите претставува основен предуслов за успешно функционирање. Оттука, сериозно му пристапуваат на интерниот и екстерниот систем на информирање како на активен и суштински значаен процес на креирање и размена на информации и пораки поврзани со ефикасното синдикално дејствување.

„Политичкиот плурализам во екс СФРЈ дефинитивно го отвори патот и за медиумскиот плурализам, така што слободната мисла и израз до 1995 год., поточно до атентатот врз првиот претседател на самостојната држава – Киро Глигоров, генерално беа во подем. Занесени во улогата на сосоздавачи на новата историја, дотогашните општествено-политички работници, со трансформацијата на капиталот и сопственичката структура, како да забораваја на себе. За волја на вистината, далеку помалубројни од работниците во гигантите од типот на ‘Железара’, на пример, и не беа некоја објективна закана за работодавачите, но сепак не се снајдоа најдобро и покрај тоа што се обидоа со штрајкови – како оној во НИП, да влијаат врз подобрување на својата материјална состојба и статус.

Прво што молчешкум прифатија дел од платите да им се исплаќаат на рака, а другиот дел со кој се пресметуваат придонесите, легално на сметка. Платите сè повеќе доцнеа, условите за работа се влошуваа, работодавачите солидарно си се штитеа, а новинарите останаа на ветрометина. Дополнително, се отворија повеќе медиуми во кои критериумите за професионалност се спуштаа на најниско ниво и во такви услови не остана многу место за вистинските професионалци, зашто беа потребни послушни новинари кои без многу размислување ги следат инструкциите на шефовите, и така работите тргнаа надолу. Со секоја нова власт, ситуацијата сè повеќе се заоструваше и се стеснуваше просторот за слобода на мислата и говорот. Професионалните стандарди и критериуми се загубија во времето и просторот, почна борбата за голо преживување.“⁵⁹

Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство на Македонија во постапката за носење на измените на Законот за аудио и аудиовизуелни дела⁶⁰ бараше статусот на Македонската Радио Телевизија да се регулира со посебен закон и да се издвои од овој Закон. Во посебниот закон да се регулираат и правата на вработените во МРТ, а не како до сега со различни закони (за јавни службеници, за јавна администрација, ЗРО, итн.). Барањето на СИЕР е поддржано од Министерот за информатичко општество и администрација (на работната средба одржана во февруари 2018 год.), со подготвеност тоа да се оствари во блиска иднина.

⁵⁹ Интервју со Мира Костиќ, новинар и аналитичар, екс уредник и помошник директор за вести во МРТ, Скопје, август 2016 год.

⁶⁰ Закон за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги: „Службен весник на РМ“, број: 184/13. Закон за изменување и дополнување на Законот за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги: „Службен весник на РМ“, број: 13/14; 44/14; 101/14; 132/14; 248/18

Според Анализата на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги (која од 2010 год., на годишно ниво обезбедува податоци за родовата структура на вработените во телевизиите и радијата, а во онлајн регистрите на радијата и телевизиите редовно објавува и податоци за сопственничката структура на радиодифузерите кои опфаќаат и информации за застапеноста на жените и мажите во сопственоста⁶¹) на 31.12.2020 година, во медиумската индустрија биле вработени вкупно 2.587 лица, од кои 61 % биле мажи, а 39 % жени.

11.1. Информирањето во работните средини

Во социјалистичкото самоуправно општество работниците имаа право да бараат и да даваат информации, да ги осознаваат основните податоци за условите и резултатите од трудот. На тој начин тие можеа да донесуваат реални и рационални одлуки и да влијаат врз процесот на трудот и врз самоуправувањето во својата ОЗТ и врз пошироките самоуправни организации и заедници. Но, во одредени работни средини на информирањето се гледаше како на споредна работа, а не како на дејност од посебен општествен интерес. Ова особено дојде до израз со започнувањето на економско-политичкото реструктурирање во Република Македонија во 80-тите. Напуштањето на социјалистичката парола „фабриките на работниците“, се рефлектираше и врз информативните средства и тоа на прво место оние од ОЗТ.

Стана неизвесно финансирањето и излегувањето на фабричките весници и информативната дејност започна да се става на маргините на вкупните дејности во ОЗТ. Први на удар беа новинарите и фабричките весници (регистрирани беа 120) кои се укинаа во: „Бетон“, „Маврово“, „Комуналец“, „Скопско поле“, „Алумина“, „Карпош“, „Треска“, Геолошкиот завод – Скопје; „Црн Бор“, „ЗИК Прилеп“, Работничкиот универзитет во Прилеп; „ЗИК Пелагонија“, Графичкиот завод, „Иднина“, „Транспорт“ и „Кожара“ – Битола; „Винојуг“ од Гевгелија, „Истоктранс“, „Тиквеш“, „Повардарие“, и др. весници со богата традиција и потврден квалитет. Голем број од другите весници се издаваа на два или повеќе месеци, со намален број на страници и тираж, или се заменија со билтени, соопштенија на огласни табли, излегуваа како дел од општинските весници („Астибо“ и „Македонка“ од Штип), итн.

Синдикатите преземаа конкретни мерки за решавање на проблемите кои го попречуваа ефикасното и квалитетно информирање на работниците во ОЗТ: за менување на неповолните состојби и разрешување на постојните проблеми; за унапредување и збогатување со нови форми и содржини на информирањето и нивниот квалитет; за нормативно уредување на информирањето во ОЗТ согласно член 67 од Законот за претпријатија; решавање на проблемите од финансиски карактер преку годишните

⁶¹ Анализите се достапни на <http://bit.ly/2FHHibz>

финансиски планови на ОЗТ; за вистинско вреднување на новинарската дејност и да се подобрат работните услови, статусот и наградувањето на новинарите во ОЗТ; за независност како основна претпоставка за информативната објективност и целосна отвореност на изворите и средствата за информирање; да се прекине праксата претседатели на издавачките совети и редакциските одбори, како и главни и одговорни уредници, да бидат директори или раководни лица во работните организации, итн.

11.2. Преструктурирање и криза во јавните информативни гласила

Транзицијата силно се рефлектирала врз работењето на средствата за јавно информирање. Доведено беше во прашање остварувањето на нивната основна функција: објективно, точно и навремено информирање. Фрапантниот скок на цените на репроматеријалите и суровините, на услугите на поголемиот број новинско-издавачки куќи, ја зголемуваше цената на весниците, на РТВ претплатата, тиражите на дневните информативни весници опаѓаше.⁶²

За новинарите, во транзицискиот период (кога нивниот број се движеше од 1.000-1.300) се натрупаа повеќе прашања од животна значење кои беа причина големиот број од нив да се најдат на прагот на социјална издржливост: драстичен пад на платите и нивна нередовна исплата⁶³; нередовна исплата на придонесите од плата; не се исплаќаа надоместоците од плата (или се исплаќаа во намален износ), средства за исхрана (или се исплаќаа бонови во износ од 1.000 ден.), регресот за годишен одмор. Во НИП „Нова Македонија“ се укина категоријата минат труд.

Новинарите работеа: во тешки услови за работа; со неутврдено работно време; во постојана мобилност; изложени на притисок и стрес при работата; растеше незадоволството и флукуацијата на новинарскиот и друг кадар. Тие заминуваа во конкурентски редакции и други организации, каде им се нудеа поповолни услови за работа, плата и други права од работниот однос. Одливот на новинарскиот кадар придонесуваше за кадровско осиромашување и сериозно загрозување на новинарскиот професионализам.

Со започнувањето на приватизацијата, во незавидна состојба се најдоа и вработените во 29-те локални радио и ТВ станици. Поголемиот број од

⁶² Во 80-тите години, со најголем број примероци излегуваа весниците: „Вечер“ (27.050), „Нова Македонија“ (25.300), „Трудобеник“ (25.000), „Студентски збор“ (14.500), „Млад борец“ (12.500), „Остен“ (2.500), „Стопански весник“ (2.400), „Флака е влазеримит“ (1.600), „Бирлик“ (900). Секојдневно, РТВ Скопје емитуваше 37,5 часови радио и 13,5 часови телевизија.

⁶³ Во просек, новинарската плата изнесуваше од 7.000-15.000; во поголемите новинарски куќи, како што беше МРТ (со 1.806 вработени), се исплаќаше најниската плата во износ од 5.060 ден. (просечната изнесуваше 9.060 ден.); во НИП „Нова Македонија“ (со 1.657 вработени), најниската плата изнесуваше 6.100 ден. (просечната изнесуваше 7.222 ден.); во локалните радио станици најниската плата изнесуваше 4.140 ден. (просечната изнесуваше 6.000 ден.)

нив немаа јасно дефиниран статус и чекаа нормативно регулирање, дел од нив беа под локалната самоуправа, дел под државата.

Синдикатот на работниците од графичката, издавачко-информативната дејност и производство на хартија се залагаше: за изнаоѓање стабилни извори за финансирање; за поголема автономија во остварувањето на уредувачката политика; да се воведи единствен систем за регрес на рото-хартијата за сите редакции во целата земја; да се овозможи бенефицирана каматна стапка за реконструкција на постојните капацитети во новинско-издавачките куќи; обезбедување девизи и ослободување од давачките за увоз на опрема и резервни делови; да се создадат поволни услови за меѓународниот и внатрешниот ПТТ сообраќај; да се укине данокот на доход, како и придонесот на сојузно ниво за недоволно развиените подрачја, како и другите придонеси донесени со републичките закони и општинските такси, данокот на огласи, и др.

Синдикатот на ГИФИХ организираше расправи и трибини, одржуваше посебни седници за надминување на проблемите на вработените во информативната дејност. На форумот на ГИФИХ во 2009 год. (со поддршка на Фондацијата „Фридрих Еберт“), претставниците на медиумите се согласија дека треба да имаат: силен, организиран, самостоен синдикат кој отворено ќе се бори за остварување на правата од работа, како и за решавање на многубројните присутни проблеми и негативни состојби кои се доминантни во македонското новинарство во изминатиот период: ниските плати (просечната плата изнесува околу 250 евра, понудата на пазарот на новинарскиот труд е многу поголема од побарувачката, ситуација што ја користат сопствениците на медиумите, кои ја уриваат цената на трудот); прекувремената работа; неплатените придонеси; нерешените статусни прашања; работното време; годишните одмори, водење судски постапки и изрекувањето казни против новинарите;⁶⁴ работата на црно (можеби и во поголема мера од стопанството); остварување на правото на синдикално организирање, итн.

Заради напливот на електронските медиуми, и натаму продолжува трендот на опаѓање на тиражот или гаснење на реномирани печатени медиуми.

⁶⁴ По повод одбележувањето на 3 Мај, Светскиот ден на слободата на говорот, Здружението на новинари на Македонија во 2009 год. во Скопје, на Плошадот „Македонија“, организираше Протест на македонските новинари, под мотото: „За достоинствена професија, за достоинството на новинарите“. На Протестот е изнесено дека во изминатите две години во судовите против новинарите се водат повеќе од 160 постапки за клевета, а вкупната сума на изречените казни против новинарите изнесува 250.000€, дека се: понижувани, потценувани, малтретираны, девалвирани, тероризирани, злоупотребувани. ГИФИХ упати писмо до ЗНМ за целосна поддршка на барањата на новинарите.

Вработените во одделни весници не примаат редовно плата и не им се исплаќаат придонесите од плата по неколку месеци, што води кон нивен колапс и медиумска криза. Од друга страна, се прават напори да излегуваат бесплатни весници на ниво на општини, со тенденција ваков тип на весници да се печатат во поголемите општини и региони.

11.3. Интерно и екстерно синдикално информирање и маркетинг

Една од главните компоненти во дејствувањето на синдикатите претставува интерното и екстерното информирање и маркетингот. Преку овие дејности се изразува суштината и актуелностите на синдикалните активности и акции кај членството и пошироката јавност. Низ годините се наметнуваше потребата од постојано менување и усовршување на концептот и пристапот на информирањето и маркетингот заради присутниот тренд на брзиот развој на компјутерската техника и информатичката технологија. Модерниот виртуелен свет – свет без граници, информациско општество, посебно на најпознатата мрежа – интернетот, несомнено влијае врз формата и начинот на одвивањето на комуникациско-информативниот систем во синдикатите, на методите и техниките за: креирање, прибирање, обработка, складирање и дистрибуција на информации.

На иницијатива на синдикатите, со измените и дополнувањата на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството во 2013 год. е воведен институтот *претставник за информирање и консултирање на ниво на работодавач*, кој го избира репрезентативниот синдикат. На овој начин му е дадена активна и значајна улога на синдикатот во претпријатијата, се обезбедува навремено, точно и целосно информирање и консултирање за заштита на работничките права на работниците. Во оваа смисла се направени и измени и дополнувања и на Законот за БЗР.

а) Интерно информирање. Информирањето на синдикалното членство и пошироката јавност е организирано на начин да се промовираат сите значајни синдикални активности.

Во 80-тите години, ССМ издаваше „Билтен“ секој месец, во кој се изнесуваа ставовите, мислењата и заклучоците, како и интегрални документи усвоени на највисоките органи и тела на ССМ и републичките одбори (подоцна грански синдикати).

Весникот „Трудбеник“ е првиот синдикален весник кој по постоење од повеќе од половина век, во 1997 год. започна да се соочува со проблеми од финансиска природа. Со намера да одговори на предизвиците на новото време и да биде и натаму глас на членовите на синдикатите и хроничар

на настаните и акциите на синдикатите, во 2002 год. „Трудбеник“ започна да излегува во ново руво, како „Синдикален живот“. Подоцна премина во самостојно информативно претпријатие кое требаше да работи во пазарни услови на стопанисување, но од август 2004 год. престана да постои.

Весници издаваат и други синдикати чии консументи се нивното, како и поширокото синдикално членство и граѓаните. Нивната цел е на секој работник – член на синдикатите, на синдикалното раководство на сите нивоа на организирање, во континуитет да им се овозможи да се запознаат со сите активности и акции што ги води синдикатот.

б) Екстерно информирање. Со оглед на тоа што сферата на трудот е од пошироко значење за секој граѓанин, синдикатите одржуваат: прес-конференции, брифинг-средби, даваат соопштенија, изјави, известувања од седниците на органите и телата на синдикатите, состаноци и средби со новинари, учество во контактни и други емисии, реакции за одредени проблеми. Медиумска поддршка се обезбедува и за: конференции, кампањи, трибини, тркалезни маси, работилници, семинари, итн.

Синдикатите ја бранат слободата на изразување и правото на јавноста да биде информирана и во тие рамки слободата на медиумите, како главен извор на информации од јавен интерес.⁶⁵ Во тој контекст бараат соодветен простор и застапеност во медиумите за синдикални теми, целосно и точно интерпретирање на содржини за синдикалното работење и синдикалните настани, засновани врз факти и сериозен и аналитички пристап, да промовираат одредени битни прашања во врска со работничките права, без сензационализам и релативизирање.

Медиумите да известуваат практикувајќи ги достигнатите национални и европски признати највисоки професионални стандарди и етички принципи на независно новинарство, кои ќе информираат: вистинито, непристрасно, сеопфатно, квалитетно и стручно. Тоа е суштинско и ќе придонесе работниците, и воопшто јавноста, да добијат вистинска слика за работењето на синдикатите и да се сочува нивниот углед и довербата кај синдикалното членство.

Скоро секоја синдикална централа има своја ВЕБ страница преку која обезбедува навремен пристап до сите информации за активностите на

⁶⁵ Законот за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги „ги уредува правата, обврските и одговорноста на радиодифузерите, давателите на аудиовизуелните медиумски услуги по барање и операторите на јавни електронски комуникациски мрежи кои ги емитуваат или реемитуваат програмските сервисии на радиодифузерите“ (член 1, „Службен весник на РМ“, бр.: 184/13, 13/14, 44/14, 101/14, 132/14)

синдикатите, за законските проекти од работните односи, кампањи за прашања од исклучително значење за работниците, итн. Постојат и посебни интернет страници на гранските синдикати. Синдикатите се за развој на информациско-комуникациските технологии и надминување на јазот меѓу оние кои имаат пристап до било која ИКТ или медиум и оние кои ова го немаат. Потребата од употребата на новите комуникациски технологии во синдикатите посебно ја нагласуваат младите синдикалци, што беше тема и на работилницата: „Улогата на комуникацијата во синдикатите“, на која присуствуваа 20 претставници на секциите на млади од синдикатите од Југоисточна Европа (одржана во Скопје, во март 2015 год., поддржана од ПЕРК). Формирана е мрежа за подобра комуникација на младите синдикалци на национално и на ниво на земјите од Југоисточна Европа.

в) Издавачка дејност во функција на информирање и образование на синдикалното членство. Издавачката дејност претставува богат извор за трајно користење на искуствата, меѓународните документи од трудовата сфера, социјалното партнерство и демократските односи во нашата држава. Синдикатите издаваат: синдикална литература, публикации, прирачници од областа на работното и социјалното право. Авторите се познати експерти од РСМ и странство, а дел од изданијата се реализират во соработка со: МОТ, Фондацијата „Фридрих Еберт“, ЕКС, ИТУЦ и други организации. Издадени се повеќе публикации со синдикална содржина: „Учество на работниците во одлучувањето“; „Станот – потреба, можности и перспективи“; „Што постигнавме – програмски потврди“; „Пензиски реформи во земјите од Западен Балкан од европска перспектива“; „Историјата на синдикалното движење во Македонија“⁶⁶, издадена во 2008 год. по повод големиот Јубилеј – 100 години од легалното организирање и работење на синдикатите во Македонија.

За потребите на синдикатите, за поголема информираност и едукација на синдикалното членство, со поддршка на МОТ на македонски јазик се отпечатени повеќе прирачници од збирката на МОТ: „Вашето здравје и заштита при работа“, кои се користеа во синдикалните образовни активности. Фондацијата „Фридрих Еберт“ го поддржа издавањето на прирачниците за: синдикални претставници; општи колективни договори и колективни договори на гранско ниво; за безбедност и здравје при работа; за родовата еднаквост и пристојна работа; правата од работен однос на вработените жени и млади во Република Македонија; мобинг – психички притисок на работното место; синдикатите во XXI век, промотивен материјал за синдикатите, и др.

⁶⁶ Книгата: „Историјата на синдикалното движење во Македонија“ е скратена верзија на десеттомниот труд на еминентните македонски историчари: д-р Орде Ивановски, д-р Миле Тодоровски, д-р Лазар Лазаров, д-р Борислав Петковски, д-р Јован Јанев и д-р Марјан Димитриевски.

12. Култура, забава, спорт и рекреација на синдикалното членство

Со цел работниците да го исполнуваат своето слободно време за културна надградба, забава и негување на изворната културна традиција во РСМ, како и запознавање со специфичните културни обележја на различни делови од светот, синдикатите организираат посета на синдикалното членство на: музички концерти, театарски и кино претстави, ликовни изложби, посета на музеи, споменици на културата и други уметнички вредности. Работниците се радуваат и се гордеат со успехите на македонските: кошаркари, ракометари, одбојкари, фудбалери и другите спортисти. Нивната навивачка химна „Македонија навива за вас“ е препознатлива во целиот свет. Ја сними најпопуларниот македонски поп-пејач Тоше Проевски.⁶⁷

Во деновите на празници, синдикатите организираат *туристички патувања* во државата и надвор од неа, како и користење на *годишните одмори*. Пред започнувањето на трансформацијата, работниците имаа можност да се одмораат во објектите за оваа намена кои беа изградени со средства на работниците. При приватизацијата на општествениот капитал, синдикатите инсистираа работничките одморалишта да не се продаваат и да го задржат статусот на објекти за заштита на работничкиот стандард. Во овој дел, синдикатите водеа постапка за враќање на најстарото синдикално одморалиште „Орце Николов“ во Охрид, изградено со средства од синдикалната членарина. Дел од претпријатијата и установите ја задржаа традицијата годишните одмори да се користат во некогашните работнички одморалишта по поволни услови преку синдикалните организации. Со потпишувањето на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството и неговите измени и дополнувања, синдикатите се изборија да се остварува правото на работниците да добиваат регрес за годишен одмор (популарниот К-15).

Традицијата на одржување *спортски натпревари* и средби на синдикалното членство се негува до денес. Поголемиот број од синдикатите секоја година организираат натпревари во повеќе спортски дисциплини: мал фудбал, кошарка, одбојка, одбојка на песок, тенис, ракомет, пинг-понг, пливачење, стрелаштво, пикадо, влечење јаже, куглање, атлетика, скок во

⁶⁷ Тодор, Тоше Проевски е најпопуларната музичка ѕвезда во Македонија и на Балканот. Роден е на 25.1.1981, загина во сообраќајна незгода во Хрватска, на 16.10.2007. Постхумно е прогласен за заслужен граѓанин на Република Македонија.

далечина, како и шах. По завршување на натпреварувачкиот дел на најуспешните натпреварувачи им се доделуваат: благодарници, дипломи, пехари, награди.

Покрај тоа, учесниците на спортските синдикални манифестации: се натпреваруваат во работни дисциплини, се дружат, рекреираат и забавуваат. На овие манифестации, на кои присуствуваат и гости од синдикати од други држави, се одржуваат и меѓународни тркалезни маси, на кои се дебатира за начините за справување со предизвиците во синдикалното дејствување.

ДЕЛ III

СОПСТВЕНИЧКА ТРАНСФОРМАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. Почетоци на сопственичката трансформација

Промената на економскиот и политичкиот систем и преминот кон демократија, развиено цивилно општество и модерно пазарно стопанство, во Република Македонија започна уште од крајот на 1980-тите години. Овој историски чин беше макотрпен и долгорочен општествен процес, проследен со низа пречки и предизвици. Но, определбата на граѓаните беше сигурна дека новото општество ќе биде плурално општество од секој аспект: социјален, економски, политички, идеолошки, културен и дека неговите основни вредности ќе бидат: слободата на личноста; толеранцијата; остварување на правото на сопственост и слободен натпревар во економските активности; самостојност на законодавната и судската власт во однос на извршната. Граѓанско општество во кое трудот ќе претставува основа за материјалната и духовна благосостојба на работниците и граѓаните, за личниот и општествениот прогрес.

Транзицијата кон модерна пазарна економија беше без алтернатива. Тоа беше единствениот начин и пат за запирање на започнатото разорување на економијата и осиромашување на работниците и граѓаните и поттикнување на економскиот развој. За успешното спроведување на транзицијата беа потребни: радикални и брзи општествени и економски реформи; либерализација и стабилизација на економските процеси; приватизација на претпријатијата со општествен капитал; економска и технолошка реконструкција на одделни економски гранки, системи и претпријатија и развивање на претприемништвото. Во основната клетка на производниот процес – организациите на здружениот труд, мораше да се направат промени во поставеноста, да се надмине нефункционалноста на самоуправните органи и да се воведат нови механизми кои ќе обезбедат висока работна мотивираност.

„Пазарот, како што е познато, е место за трговија... тоа биле определени места каде што доаѓале производителите на стоки, независно едни од други, за да ги покажат своите производи пред купувачите, кои, исто така, независно едни од други, доаѓале на пазарот за да видат дали може да се најде нешто што им било потребно. Ако купувачот нашол нешто од интерес, по цена која се сметала за разумна, се случувала зделка. Доколку цената била превисока во однос на она што купувачот можел/сакал да го плати, продавачот не можел да ги продаде своите стоки. Доколку цените се спуштале премногу ниско, продавачите се пакувале да заминат без желба повторно да дојдат на пазарот. Тоа се тие трговски места кон кои

‘пазарната економија’ како економски модел се враќа назад... Моделот подразбира дека пристапот кон пазарот е слободен, дека сите што сакаат да произведуваат и продаваат стоки би можеле да го прават тоа и дека тој што има пари да плати, слободно ќе избира што сака да купи... “⁶⁸

Со трансформацијата на општествениот капитал во земји кои влегоа во овој процес, започна да се создава една нова работничка класа, позната како прекаријат.⁶⁹ „Една нова класа, современа парадигма на Марксовиот пролетаријат, но и како материјална, духовна и социјална состојба, строго врзана за денешницата. Тоа што останува од Маркс е општествената алиенација, која, денес, има сосема поинаква и поголема тежина. Прекаријатот не е екстремна сиромаштија. Таа класа во создавање обединува различни категории граѓани, од луѓе кои никогаш немале средства, ниту образование, ниту работа, до луѓе кои имале, а денес немаат, кои биле некаква средна класа, а сега се една полукласа. Тоа се сите оние млади луѓе кои знаат како живееле нивните родители и се блокирани од неспособноста да станат сопственици на било што свое, тоа се повозрасните кои изгубиле сè, тоа се несреќните кои никогаш нема да добијат можност да станат нешто. Тоа се луѓе без влијание и, речиси, без права, тие се тажни и без надеж, или без заблуди дека некогаш ќе имаат пристоен, лесен и фин живот. Прекаријатот означува една состојба на очај и фрустрација да се живее во општество кое не нуди: никаква шанса, никаква кариера, никаква сигурност, па дури ниувство за припадност“.⁷⁰

Драматичните економско-социјални случувања во првата декада на македонската транзиција доведоа до: повеќегодишно силно опаѓање на општествениот производ; големи загуби во стопанството; висока инфлација; драстично зголемување на стапката на невработеност; пораст на сиромаштијата (од 3,9 % во 1996 год. на 5,3 % во 1999 год.); зголемување на износот на социјалните трансфери (од 11,5 % во 1999 год. на 22 % во 2000 год.). „Со други зборови, 61,5 % од населението се соочуваше со основните животни проблеми и нужно се намалуваа и онака минималните финансиски средства за задоволување на неопходните животни потреби. Сиромашните стануваа уште посиромашни, средните се спуштаа во долни-теслоеве на населението, а сè помал број од населението станува богато“.⁷¹

⁶⁸ Ingvar Carlsson&Anne-Marie Lindgren: „Arbetarrörelsen Tankesmedja osh bokförlaget“ („Што е социјалдемократија“ – „Идејна ковачница на работничкото движење“), „Идеи и тенденции“, 2008, Гетеборг, Шведска.

⁶⁹ Зборот прекаријат потекнува од францускиот збор *précaire*, а е добиен од латинскиот *precarius*. Во римското право, прекаријатот е поврзан со трансфер на движен или недвижен имот, без никаква сигурност за сопственикот.

⁷⁰ „Прекаријат – полукласата што ја истисна работничката класа“, автори: Љубомир Костовски и Васил Мицковски, Фондација „Фридрих Еберт“, Скопје, септември 2014

⁷¹ „Социјалното раслојување и квалитетот на животот во периодот на транзиција 2000“, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје 2000

За голем број работници во Република Македонија, приватизацијата создаде: материјална и егзистенцијална несигурност; живот на маргините; без надеж за иднината; ниски, нередовни и несигурни плати, кои во голем број и не се исплаќаа со месеци и години; губење на работните места; без социјална заштита; високи трошоци за живот. „Новопечените газди“ се однесуваа како да се во времето на првобитната акумулација на капиталот, кога богатството се стекнувало преку експлоатација на туѓиот труд. Периодот на транзицијата беше време на високопрофитабилен нелегален бизнис, масовна нелегална трговија и шверц со: цигари, кафе, алкохол, нафта и нафтени деривати, прехранбени производи, текстил, техничка стока, лекови, улични менувачници, итн. Пропаѓањето на пирамидалните штедилници⁷² го сменија животниот тек во негативна смисла на околу 13.000 измамени штедачи за полесна каматна заработувачка. Девизните штедачи не можеа да располагаат со својата заштеда според потребите, туку имаа право да користат само лимитиран дел во месецот. Ова беше време на бран од штрајкови, јавни протести, демонстрации и други форми на искажување на незадоволството на работниците.⁷³

Синдикатите сметаа дека приватизацијата треба да се спроведе правично, да се валоризира вложениот труд на работниците, да се спречуваат сите можни спекулации коишто би довеле до ерозија на општествениот капитал. Основната причина за тешкотиите со кои се соочуваа претпријатијата при трансформацијата беше севкупниот амбиент во државата и неповолните влијанија од состојбите од поширокото опкружување; изгубените пазари на бившите ју-простори; попречената комуникација на дел од македонските претпријатија коишто беа изградени и функционираа како дел од заедничкиот технолошки процес на повеќе фабрики од ју-републиките (на пример: „Херој Тоза Драговиќ“ – Охрид; ФАС „11 Октомври“ – Скопје; Рудници и железарница „Скопје“ – Скопје, и др.), итн.

Целата синдикална организациона структура беше непосредно вклучена во процесот на приватизација, имаше увид во проценката на капиталот на секое претпријатие, учествуваше во договорите, во изборот на моделот за приватизација во полза на работниците. Гранските синдикати постојано беа во контакт со синдикалните организации во претпријатијата и заеднички се ангажираа да се стопираат одредени злоупотреби и негативни дејства, во услови кога затајуваше правниот систем во државата. Укажуваа дека узурпирањето на управувачките права од раководната структура ќе ги заострува тензиите меѓу трудот и капиталот. Синдикатите како социјални партнери: учествуваа во спроведувањето на националната

⁷² Пропаднаа пирамидалните штедилници: „ТАТ“, „Алфа-С“, „Лафци“, „Либерти“, „Македонија реклам“, и др.

⁷³ Повеќе во оваа публикација во делот за штрајк.

стратегија на Владата на РМ за контрола на сомнителните приватизации; во работата на Агенцијата за приватизација и на Комисијата на Владата на РМ за приватизација; соработуваа со Државната комисија за спречување на корупцијата.

2. Фази на трансформацијата на претпријатијата со општествен капитал

Процесот на трансформација на претпријатијата со општествен капитал се одликуваше со две одделни фази, со два различни концепти. *Првата фаза* се одвиваше кога Република Македонија беше дел од СФР Југославија, односно по 1989 год. со носењето на законите на тогашниот премиер, Анте Марковиќ,⁷⁴ меѓу кои Законот за општествен капитал.⁷⁵ Концептот на приватизација според тие закони беше интерно акционерство, кога со големи дисконти вработените акционери станаа сопственици во најголем дел во своите претпријатија. Акциите коишто претпријатијата ги имаа издадено, а вработените претходно запишано, имаа карактер на интерни акции, на кои имаа право единствено вработените во претпријатијата, со нивно отплаќање под повластени услови, без можност за нивно отуѓување. Врз основа на работничкото акционерство, или т.н. систем на интерни акции на работниците (кој опфаќаше два модела: издавање интерни акции заради прибирање додатен капитал и акции заради продажба), околу 450 претпријатија се трансформираа во претпријатија со мешовита сопственост – акционерски друштва и се основаа нови 50.000 мали и средни приватни претпријатија.

Со носењето на Одлуката на Владата на РМ со која се забрани издавањето на интерни акции, заврши првата фаза, по што се случи двегодишен застој во процесот на приватизацијата.

Втората фаза започна со носењето на: Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал во 1993 год., Законот за трансформација на претпријатијата и задругите со општествен капитал кои стопанисуваат со земјоделско земјиште во 1996 год., Законот за приватизација на државниот капитал во претпријатијата во 1996 год. Во оваа фаза се создадени неопходни претпоставки за интензивирање на приватизацијата и

⁷⁴ Анте Марковиќ беше последниот претседател на Сојузниот извршен совет на СФРЈ. Во 1989 год. ги започна економските реформи, кои ја вклучуваа и приватизацијата по пат на доделување акции на работниците. Со политичката партија Сојузот на реформски сили на Југославија, се залагаше за реформа на целото општество и државното уредување на СФРЈ. Со почетокот на настаните кои водеа кон распаѓање на СФРЈ, во 1991 год., врати мандатот на граѓаните на Југославија.

⁷⁵ Закон за општествен капитал: „Службен лист на СФРЈ“, бр. 46/90

беше отворен процесот на реформи на клучните сегменти на стопанскиот систем и изградба на современ пазарен начин на стопанисување.

2.1. Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал⁷⁶

Овој Закон се донесе во 1993 год. и со него: „Се уредуваат условите, начините и постапката за трансформација на претпријатијата со општествен капитал во претпријатија во кои е определен сопственикот. Трансформација на претпријатието со општествен капитал се врши со организирање на претпријатието во акционерско друштво или друштво со ограничена одговорност со капитал во приватна сопственост, односно со определен сопственик, под условите и постапката утврдени со овој Закон, како и со Законот за претпријатијата. Трансформацијата се врши и со продажба на општествениот капитал или на сите средства на претпријатието. Кога во трансформацијата како купувач на акции или удел, на претпријатие или дел на претпријатие, учествува и странско лице, согласно со овој Закон, се применува и Законот за странски вложувања“ (член 1).

Трансформација според овој Закон не се врши на претпријатијата и организациите кои вршат работи и дејности од посебен општествен интерес, односно јавна служба или имаат статус на јавно претпријатие, претпријатија и други правни лица кои стопанисуваат со јавни добра, со становите и деловниот простор, кои организираат игри на среќа, претпријатијата кои имаат монополска положба.

„Кога се донесе одлука да се прави сопствен закон за приватизација, македонски закон за приватизација, основното што си го поставивме беше дека со законот треба да се постигнат, пред сè, развојни цели, кои, кога ќе се остварат, треба на сите граѓани на оваа Република да им овозможат да живеат побогато и подобро од досега... Знаевме дека приватизацијата ќе предизвика позитивни промени и дека на крајот ќе донесе и напредок. Но, сосема бевме свесни за тоа колку е тоа болен процес, колку долго трае, колку кризи ќе треба да се пребродат пред да се дојде до посакуваната состојба. Затоа, се одлучивме во програмата за приватизација да вградиме елементи кои ќе го скратат процесот на реструктурирање, елементи кои ќе ја смалат опасноста од безработноста, елементи кои, едноставно, ќе овозможат оваа радикална промена да се одвива што е можно побезболно и што е можно со помали потреси за стопанството. Нашиот предлог се потпира врз тоа дека не смееме да правиме таква приватизација во која

⁷⁶ Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал: „Службен весник на РМ“, бр. 38/93, 48/93; Закон за изменување и дополнување на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал: „Службен весник на РМ“, бр.: 21/98; 25/99; 39/99; 81/99; 35/06; 84/07; 123/12

претпријатијата масовно ќе се затвораат, во која ќе го губат пазарот, во која ќе се појави уште поголема безработица. Голема безработица имаме и без тоа“.⁷⁷

Во периодот на носење на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, синдикатите до Собранието на Република Македонија упатија *Ставови* во кои генерално укажуваа на неколку прашања: работниците имаат право да претендираат на општествениот капитал бидејќи тие се неговите творци; мора да бидат гарантирани економско-социјалните права на работниците; трансформацијата да биде проследена со социјален пакет и реалната вредност на општествената сопственост да не биде девалвирана.

Во јануари 1995 год., синдикатите покренаа *Иницијатива за измени и дополнувања на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал*⁷⁸ коишто се базираа врз *Барањата* упатени при носењето на Законот до предлагачот на Законот и до Собранието на РМ, а се однесуваа на:

- „Правото на работниците во висина од 20 % од општествениот капитал без надомест;
- Делот од продадениот капитал во висина од најмалку 15 % да оди во Фондот од кој ќе се остваруваат правата на работниците кои со приватизацијата ќе останат без работа и за нивно повторно вработување;
- Автономно одлучување на работниците за општествениот капитал од објектите на општествен стандард изградени од средствата на самите работници (К-15, Фондот за заедничка потрошувачка, и сл.);
- Обезбедување можности за кредитирање на работниците при откуп на акциите (преку познати механизми во светот кај работничкото акционерство);
- Да се создадат законски можности за претворање на долговите кон работниците во акции;
- Вклучување на граѓаните во приватизацијата кои биле во процесот на трудот без оглед на работата што ја извршувале;
- Укинување на можноста за располагање на вкупниот капитал на претпријатието (управување) со откуп од 10 %, односно 20 %;
- Средства што ќе се остварат од приватизацијата – делот од развојни програми и проекти, да се квантифицира и посебно да се издвои. Треба да се согледа и можноста за непосредно користење на дел од средствата од приватизацијата за развојни програми и проекти во претпријатијата;

⁷⁷ Излагање на д-р Јане Миљовски по повод расправата за усвојување на Предлог-законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, Продолжение на 61 седница на Собранието на РМ, 27.5.1993 год.

⁷⁸ Иницијативата е објавена во „Синдикален информатор“, бр. 1/1, 1995 год.

- По извршената приватизација да се оневозможи промена на дејноста на претпријатието за определен период. Тоа се однесува и на можноста за продажба (препродажба) на приватизираното претпријатие;
- Да се издвојат шумите како добра од општ интерес од другиот дел од капиталот во претпријатието кои стопанисуваат со нив и да имаат диференциран статус и третман во приватизацијата;
- Учество на претставници на синдикатите во сите тела кои се вклучени во процесот на приватизацијата – во претпријатијата и во Агенцијата за приватизација;
- Што побргу да се регулира прашањето на управувањето во претпријатијата, како и уставното право на соодлучување.“

Синдикатот на металците и енергетичарите на Македонија уште во фаза на Предлог на Законот за трансформација изнесе Мислења и забелешки⁷⁹ кои се однесуваа на тоа дека: во последните пет децении сè што е изградено е изградено со работнички труд и Законот не може да го укинува работничкото акционерство; да се гарантираат правата на работниците од работен однос и законодавецот да предвиди решенија за работниците кои ќе останат без работа при трансформацијата на претпријатијата; објектите на општествениот стандард да се изземат од масата на општествениот капитал што ќе се трансформира; роковите за трансформација не се прифатливи; Законот треба да предвиди сопственички плурализам; веќе приватизираните претпријатија според претходниот Закон да го задржат статусот на акционерски друштва; да има сразмерност во стекнувањето на управувачкото право, итн.

Синдикатот за здравство, фармација и социјална заштита изјаснувајќи се по Нацрт-законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал предлагаше: во Законот да се предвиди и делумна трансформација на капиталот и во здравството; да се предвидат извори на средства за социјална сигурност на вработените кои ќе останат без работа во процесот на приватизација, за што ќе бидат потребни дополнителни зафаќања од продадениот капитал; дел од средствата од приватизацијата да се насочат за финансирање на здравствената дејност (заради високите материјални трошоци за извршување на нејзините функции); да се валоризира трудот на здравствените работници, односно дел од средствата од продажбата на општествениот капитал да им припадне и на вработените од овој сектор.

Синдикатот на работниците од трговијата на Македонија се изјасни (на седница на Републичкиот одбор на СРТ од 18.3.1992 год.) дека треба

⁷⁹ Синдикат на металците и енергетичарите на Македонија: Мислења и забелешки по Предлогот за донесување Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, бр. 0602-68/1, Скопје, 1.6.1992 год.

да се преиспита можноста за трансформација на трговските претпријатија согласно Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, со оглед на тоа што предложениот Законот за продажба на деловни згради и деловни простории реално нема да може да се применува и ќе претставува директен удар врз опстанокот на трговските претпријатија. Економската сила на овие претпријатија, особено кај трговијата на мало, е слаба и загрижувачка (формирани се над 30.000 приватни претпријатија и дуќани); куповната моќ на населението е сведена на најниско ниво, што негативно се одразува врз успешноста на работењето на оваа дејност; кон тоа придонесува и распаѓањето на југословенскиот пазар; омасовувањето на сивата економија и нелојалната конкуренција кои ја уништуваат трговијата; голем број фирми од трговијата отидоа во стечај и се ликвидирани.

По долготрајни преговори во врска со приватизацијата, ССМ и Владата на РМ, во месец септември 1995 год. потпишаа *Согласност*, со што се создадоа услови за помасовно прифаќање на работничкото акционерство и на самиот процес му се даде елементи на масовна приватизација. Од повеќето можни модели за приватизација, во Република Македонија најмногу се применуваше моделот на откуп од страна на вработените во претпријатијата и продажба на претпријатието на лица кои го преземаа управувањето или т.н. работнички или менаџерски откуп. Сите работници кои до донесувањето на Законот најмалку две години работеле во некое претпријатие, стекнуваа право да купуваат акции под повластени услови, со одреден попуст и дел од остварениот профит на претпријатието да си го поделат во вид на дивиденда. Во околу 95 % од малите претпријатија, од 51-100 % од капиталот е откупен од страна на вработените, а скоро во сите претпријатија што се приватизираа според другите модели каде управувачкиот пакет не го презедоа работниците, 30 % од капиталот се резервираше за работниците за откуп по поповолни услови согласно Законот и *Согласноста*.⁸⁰

Начинот и постапката на трансформацијата се спроведуваа зависно од големината на претпријатието: малите се трансформираа во друштва

⁸⁰ До крајот на 1995 год. вкупниот број на трансформирани претпријатија изнесуваше повеќе од 600 (по сите модели), а 100 претпријатија имаа добиено решение од Комисијата на Владата на РМ за трансформација на претпријатијата со општествен капитал. Бројот на претпријатијата кои имаа поднесено документација за трансформација беше околу 1.000, а 496 претпријатија имаа издадено акции по Законот за општествен капитал, со различен степен на приватизираност со така издадените акции. Во рамките на овие претпријатија, 59 се целосно приватизирани, а во нив се вработени повеќе од 10.000 работници, со 60 милиони ДЕМ сметководствена вредност. Со моделот „Откуп на претпријатието од страна на вработените“ беа трансформирани 210 претпријатија, со повеќе од 8.000 работници, а вкупната проценета вредност на капиталот изнесуваше повеќе од 73 милиони ДЕМ. Според овој модел ја имаа започнато сопствената трансформација уште 110 претпријатија. По моделот „Продажба на претпријатието на лица кои го преземаат управувањето со претпријатието“, имаше 13 големи и средни претпријатија, а во управувачките тимови се вклучени повеќе од 6.800 акционери. Проценетата вредност на капиталот на овие претпријатија изнесуваше 200 милиони ДЕМ.

со ограничена одговорност (ДОО), а средните и големите, во акционерски друштва (АД). Претпријатијата беа должни да подготват програма за начинот на остварување на трансформацијата, која претставуваше темелна анализа на претпријатието и неговото работење.

Процесот на приватизацијата го следеа одредени слабости и проблеми:

- Претпријатијата во кои работниците не го стекнаа управувачкиот пакет беа претпријатија кои во процесот на приватизација влегоа со големи долгови кои се претворија во трајни влогови и многу малку, или воопшто немаше општествен капитал за приватизација, а некои отидоа и во стечај;
- Неизграденоста на правниот систем, немањето даночни олеснувања, одеа на штета на работничката сопственост и трансферот на акциите мораше да се врши исклучително преку македонската берза;
- Кон еродирањето на работничката сопственост и нарушувањето на сопственичката структура придонесе и продажбата на акциите на надворешни компании и одземање на акциите од работниците кои не можеа да ги платат ратите и ги продаваа акциите по крајно ниска цена;
- Нетранспарентност при продажбата на акциите на берза со големи дисконти;
- Драстично опаѓање на цената на капиталот, односно акциите што ги поседуваше Агенцијата за приватизација на РМ;
- Сè повеќе заинтересирани партнери бараа дисконти редовно 90 %, а во одделни случаи и над 96 %, со што се обезвреднуваше капиталот;
- Намерно осиромашување на претпријатијата и нивна продажба по ниски цени;
- Партизација на претпријатијата.

2.2. Закон за трансформација на претпријатијата и за другите со општествен капитал кои стопанисуваат со земјоделско земјиште од 1996 год⁸¹

Преодот од самоуправен во пазарен систем на стопанисување, односно во некогашните организации на здружен труд, потоа претпријатија, па трговски друштва, беше голем скок од една во друга законска регулатива, со многу непознати. Приватизацијата во агрокомплексот започна во услови на: загуби, висока неликвидност и висока задолженост, отежнати услови на стопанисување, односно низа лимитирачки фактори, пред сè: високи

⁸¹ Закон за трансформација на претпријатијата и за другите со општествен капитал кои стопанисуваат со земјоделско земјиште: „Службен весник на РМ“, бр. 19/96

цени на нафтата, резервните делови, високи каматни стапки (во 1991 год. обврските за каматите во земјоделството изнесуваа 54,2 %).

Земјоделството беше скоро во финансиски колапс заради: ниската акумулативна и репродуктивна способност; неможноста за самофинансирање или позајмување обртни средства; ниската интензивност и неговата зависност од влијанието на природните фактори; стагнацијата на продуктивноста заради неможноста за примена на современите научни и техничко-технолошки достигнувања; ценовните диспаритети; кредитно-монетарната политика; либерализацијата – увозот на земјоделско-прехранбени производи, и др. Сето тоа доведе до диспропорција меѓу резултатите во физичкиот обем на производството и финансиските ефекти. Во тој комплекс прашања, постоеше и дилемата колку хектари земја е во приватна, а колку во општествена сопственост,⁸² како и тоа кој е соодносот на обработливо земјиште меѓу приватниот и општествениот сектор, бидејќи заради поголема сигурност со социјалните програми или вработување во државниот сектор, сопственоста на земјиштето секогаш не се пријавуваше.

Синдикатот на работниците од земјоделството, прехранбената, тутунската индустрија и водостопанството на Македонија бараше да се надминуваат ваквите состојби заради стратешкото значење на оваа стопанска гранка за државата: да се носи долгорочна аграрна политика; да се води политика на цените; да се субвенционира и поттикнува земјоделското производство и да се создаваат услови за задоволување на светските стандарди за квалитет и нивниот пробив на надворешните пазари; да се води кредитно-финансиска и монетарна политика; да се развиваат кооперантски односи заради зголемување на производството на храна, итн. Ниските и нередовни плати што ги примаа вработените во аграрот, опаѓањето на нивниот животен стандард, недоволната информираност за процесот на трансформацијата предизвика револт и незадоволство, што често беше повод за организирање и одржување на штрајкови и протести од страна на Синдикатот.

Овој Синдикат укажуваше на спорните и дискутабилни приватизации во агрокомплексот, на сериозните и крупни пропусти и во постапката и во примената на прописите и бараше да се поведе постапка за нејзино транспарентно преиспитување и преземање соодветни мерки. Ова особено од причина што голем број на нови сопственици имаа намера да се стекнат со имот, а да не одговараат за обврските и кон државата и кон работниците.

⁸² Според „Статистички годишник“ од 1997 год., во земјоделството се обработувале 461.000 хектари надвор од комбинатите, а според Пописот на населението од 1994 год., земјоделците обработувале 250.000 хектари.

Во 1998 год., Републичкиот одбор на Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Македонија (на седница од 23 април) расправаше за трансформацијата на аграрните претпријатија и објави *Протест* заради несоодветниот однос на Владата на РМ во овој процес. Синдикатот сметаше дека се доцнесе со носењето на Законот и приватизацијата и се одвиваше: во нереален амбиент, дека под диктат на Светската банка се укина емисијата за кредитирање на примарното земјоделско производство и резерви (што беше причина овој сектор да западне во тешка неликвидност); укинати се сите субвенции (заради што е намалено примарното производство, не се искористени капацитетите); има изнудени стечаи, ликвидации и губење на работните места; пазарот се полни со стока од увоз со сомнителен квалитет; со цел да се оствари политиката на мали и средни претпријатија, аграрните комплекси се делеа на ситни самостојни делови кои потоа одеа под стечај (ЗИК „Скопско Поле“, ЗИК „Повардарие“, ЗИК „Прилеп“, ЗИК „Овче Поле“). Од друга страна, пак, во развиените земји во светот, сè повеќе се оди на окрупнување на компаниите кои прераснуваат во интернационални корпорации, со цел да се наметнуваат кај националните економии.

Во 1999 год, на Иницијатива на АГРО Синдикатот, Уставниот суд на РМ донесе Решение (Убр: 120/1999-1-0) за поведување постапка за оценување на уставноста на член 5 став 2 и на член 8 став 1 од Законот за изменување и дополнување на Законот за трансформација на претпријатијата и за другите кои стопанисуваат со земјоделското земјиште („Службен весник на РМ“, бр. 25/99).

АГРО Синдикатот во 2002 год. се обрати до Агенцијата за приватизација и Министерството за земјоделство да биде вклучен во решавањето на проблемите во друштвата со општествен капитал. Бараше и да се преиспита приватизацијата во повеќе организации од агрокомплексот, што е основната причина за големиот број реакции и незадоволства на вработените („Нико Доага“ од Крушево; АД „Месопродукт“ од Куманово; АК „Лозар“ од Битола; „Агрокооп“ и „Агропродукт“ од Свети Николе; АД „Македонија“ од Неготино; ДОО „Благој Туфанов“ од Радовиш; „Винојуг“ и „Оранжерии“ од Гевгелија, и др.).

2.3. Закон за приватизација на државниот капитал во претпријатијата⁸³

Законот ги уредува: евиденцијата, управувањето, начинот и постапката на приватизација на државниот капитал во претпријатијата и банките, односно трговските друштва.

Државен капитал е учеството (трајните влогови) на Република Македонија, односно органите на државната власт, во вредноста на претпријатијата,

⁸³ Закон за приватизација на државниот капитал во претпријатијата: „Службен весник на РМ“, бр.: 37/96, 25/99, 81/99, 49/00, 6/02, 31/03, 38/04, 74/05, 123/12

односно трговските друштва согласно со: Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, Законот за трансформација на претпријатијата и задругите со општествен капитал кои стопанисуваат со земјоделско земјиште и Законот за уредување на односите во врска со отплата на користени кредити од меѓународни финансиски организации, влоговите на Република Македонија во вредноста на претпријатието согласно Законот за реструктурирање на дел од претпријатијата кои во своето работење искажуваат загуби, Законот за санација и реконструирање на дел од банките во РМ, како и капиталот стекнат по други основи во согласност со закон.

За вредноста на државниот капитал, претпријатијата, односно трговските друштва ѝ издаваат на Република Македонија, односно на органите на државната власт обични акции, односно потврди за удели. Продажбата на акциите и уделите се врши во пакет или во делови. Со државниот капитал управува и располага Владата на Република Македонија, таа именува членови во органите на управувањето на претпријатијата во кои е застапен државниот капитал. Средствата остварени од продажбата на државниот капитал се приход на Буџетот на Република Македонија.

2.4. Закон за трговските друштва⁸⁴

При носењето на првиот Закон за трговските друштва во 1996 год., синдикатите инсистираа: да се утврди правото на вработените да учествуваат во распределбата на профитот; да им се гарантираат правата на помалите акционери и правото на свикнување на собранија, односно собири; да им се овозможи правото да имаат увид во извршената ревизија и финансиското работење на работодавачот.

Законот беше на повеќе наврати изменуван и дополнуван, но во практиката не ги даде очекуваните резултати: раст и развој на приватниот сектор; не се зголеми бројот на новите вработувања; заради лошото корпоративно управување се зголеми бројот на фирмите кои отидоа во стечај и ликвидација; не се остваруваше учеството на вработените во управувањето, итн.

Со носењето на новиот Закон за трговските друштва од 2004 год., синдикатите бараа и очекуваа да се остварува: транспарентноста на целиот режим на трговското право; добро корпоративно управување во сите видови друштва; поголемо учество на вработените во управувањето; да се зголемуваат инвестициите и влезот на странскиот капитал во домашните трговски друштва; да се создадат услови за вработување на поголем број на работници; учество на вработените акционери во распределбата од

⁸⁴ Закон за трговските друштва: „Службен весник на РМ“, бр.: 28/96; 28/04; Закон за изменување и дополнување на Законот: „Службен весник на РМ“, бр.: 28/04; 84/05; 25/07; 87/08; 42/10; 48/10; 24/11; 166/12; 70/13; 119/13; 120/13; 38/14; 41/14; 138/14; 88/15; 6/16

добивката; развивање на брз претприемнички однос; подобри услови за регистрирање на друштвата; почитување на работното законодавство и примена на колективните договори на сите нивоа; можности за наградување на вработените и нивно унапредување во работата; да се почитува правото на вработените да учествуваат во синдикалните активности; да се зацврсти положбата на малцинските акционери, да бидат информирани и да им се овозможи судска заштита; да се подобрува конкурентноста на националната економија.

На инсистирање на синдикатите, во Законот за трговските друштва беше утврдена одредба (член 210) со која друштвата се обврзуваат да склучуваат колективни договори и тие да бидат основни, односно задолжителни акти на друштвото. Со тоа, синдикатите успеаја да ја реализираат заложбата, колективното договарање да претставува законска обврска за работодавачите.

3. Работничко акционерство

Работничкото акционерство се јавило во седумдесеттите години на XIX век во САД и Велика Британија како предизвик на конкурентното пазарно стопанисување. Се практикува во сите дејности, со целосна или делумна сопственост на работниците, со право на управување. Во тие компании работниците се работодавачи и му помагаат на менаџментот со цел да се зголеми продуктивноста. Најреален модел како работниците да дојдат до капитал е моделот *ESOP (Employee Stock Ownership Plan)* на д-р Luis Kelso. Овој модел овозможува вработените да добијат поволни кредити за да дојдат до капитал, а за кои компанијата гарантира дека ќе бидат вратени од идните профити (отплата на акциите преку профитот), можност да не се плаќа данок и други погодности.⁸⁵

Успехот кај работничкото акционерство е во: цврстата волја, работата, дисциплината и довербата меѓу работниците. Се ослободува креативниот дух за иновации во усовршување и унапредување на фирмата, бидејќи ја чувствуваат своја. Повисокиот степен на лојалност на вработените кон својата фирма, поголемата мотивираност за работа, води кон поголема продуктивност, а со тоа и поголем профит. Сопственоста не ги ослободува работниците од обврските на работното место, туку напротив, ги мотиви-

⁸⁵ Во Америка по моделот ЕСОП, во 1991 год. имало преку 11.000 компании, со околу 12 милиони вработени, што претставува повеќе од 10 % од вкупната работна сила во САД, во кои работниците се целосно или делумно сопственици на акциите на своите компании, со вкупен капитал од околу 60 милијарди долари.

ра подобро да работат, за да се искористат погодностите што ги дава функцијата сопственик.

Кај работничкото акционерство тензиите меѓу капиталот и трудот се релаксирани, бидејќи се работи за колективна работничка сопственост. Распределбата се врши и според трудот (бидејќи акционерите истовремено се и работници во истата компанија) и според големината на вложениот капитал – бројот на акциите што ги поседуваат.

„Како вистински почетоци на работничкото акционерство во Македонија може да се смета Законот за општествен капитал (познат како концепт на Анте Марковиќ)... Според одредбите на овој Закон, акциите кои претпријатијата ги имаа издадено, а вработените претходно запишано, имаа карактер на 'интерни' акции, што значи акции на кои имаа право единствено вработените во претпријатијата, со нивно отплаќање согласно на една цела шема која Законот ја стимулираше, како и отсуство на можност за нивно отуѓување (продавање). Токму фактот, меѓутоа за исклучително право на вработените за сопственост на акции, претставува суштински елемент од кој произлегува целото работничко акционерство“.⁸⁶

Синдикатите се залагаа во Законот за приватизација на претпријатијата со општествен капитал да се понудат решенија со кои ќе се обезбеди во максимална можна мера остварување на правото на дел од капиталот на работниците и воведување на помасовна примена на работничкото акционерство. Се работи за приватизација на капитал создаван со децении од работниците, со кој автономно располагаале. Тоа ќе претставува и поголема мотивација на работниците во создавањето на општественото богатство и зацврстување на позицијата на трудот.⁸⁷

За синдикатите, синдикалните организации во претпријатијата, како репрезенти на интересите на работниците, голем предизвик претставу-

⁸⁶ М-р Ванчо Узунов, Агенција на Република Македонија за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, од излагањето: „Целите на јавната политика на Програмата за приватизација во Македонија“, Меѓународната конференција: „Учество на работниците во приватизацијата и меѓународни искуства од работничкото сопствеништво“, одржана на 18 и 19 јануари 1996 год. во организација на ССМ со поддршка на организацијата Job Ownership LTD од Лондон и Фондот Know How на Владата на Велика Британија.

⁸⁷ Во 1991 год., текстилниот гигант, Волнарскиот комбинат „Тодор Циповски – Мерџан“, АД „Тетекс“ од Тетово започна да се приватизира со работничко акционерство и е 100 % приватизиран и го задржа позитивниот тренд на успешна текстилна фабрика. АД за производство и трговија „Макпромет“ од Штип, во 2002 год. имаше успешно спроведено работничко акционерство, сите 334 вработени станаа сопственици на 74 % од капиталот, што е резултат на заложбите на синдикалната организација во промовирањето на работничкото акционерство. Градежната фирма „Гранит“ се определи да има работничко акционерство со 6.000 вработени, со капитал од околу 7,5 милиони евра. Во ф-ка за кабли „9 Мај“ од Неготино сите 1.200 вработени станаа акционери. По овој модел се приватизирани и: Цементарницата „Усје“ од Скопје (во 1998 год. беше 100 % приватизирана); „Југохром“, Јегуновце; АД „Киро Кучук“, АД „Димко Митрев“, АД „Благој Горев“, АД „Жито Вардар“ од Велес; „Жито Караорман“ од Кичево; „Трикотажа Пелистер“ од Битола, и др.

ваше: реалното егзистирање на работничката сопственост; заштитата на акционерството и правата на акционерите; движењето на акциите; пренесувањето на управувачкото право и изградба на правниот систем; како да се постигне максимумот и како да се поддржи работничката сопственост; да се промовира и поттикне и да се заштитат акционерите од потенцијални притисоци од внатре и надвор и развивање на нови односи меѓу менаџментот, синдикатот и вработените. Се залагаа да се оневозможи негативната пракса што се случуваше во одделни претпријатија, поединци или групи да дојдат до управувачкото право, односно капитал во услови на ниско вреднување на општествениот капитал без да вложат сопствен капитал.

Со потпишување на Спогодбата за приватизација меѓу ССМ и Владата на РМ, во најголем дел претпријатија работниците стекнаа најмалку 30 % од капиталот и управувачкиот пакет. Меѓутоа, имаше многу појави на злоупотреби и манипулации и се доведе во прашање суштината на работничкото акционерство. Со цел да имаат контрола во управувањето и користејќи ја финансиската немоќ и стравот на работниците, менаџерите им вршеа притисок да ги откупуваат нивните акции (и тоа по пониски цени) и да им го пренесат правото на управување. Работниците немаа достапност до акционерските книги и не беа информирани колку точно акции поседуваат.

Големата ангажираност на гранските синдикати и основните синдикални организации, упорноста на работниците, придонесе во многу фабрики да се оствари определбата на работниците за приватизација преку моделот на работничко акционерство. Работниците го откупуваа капиталот со издвојување од платите. Сметаа дека ќе се случуваат промени во вкупното работење, но единствена предност ќе имаат интересите на работниците. Ниту еден работник не смее да остане без егзистенција, да се испуштаат од работа, туку со заеднички ангажман преку зголемување на физичкиот обем да се излегува од кризата, или намалувањето на бројот на работници кога е неминовно (заради осовременување на технолошкиот процес) да биде исклучително со пензионирање или доброволно напуштање. Синдикалните организации и работниците кои ги минаа сите тешкотии на трансформацијата на капиталот во работничко акционерство (како што се: „Руен“ од Кочани, ШИК „Јелак“ од Тетово, „Повардарие“ од Неготино, „Карпош“ од Скопје и др.) го застапуваа ставот акциите да не се продаваат надвор од претпријатијата.

Синдикатите инсистираа во секое претпријатие во кое ќе се утврдат неправилности да се бара заштита на акционерските права на работниците и да се прави контрола и ревизија на приватизацијата.

4. Ефекти од организационото и финансиското реструктурирање на претпријатијата со општествен капитал и правата на вработените

Приватизацијата беше сложен процес на промени на сопственоста, со многу негативни појави: злоупотреби и манипулирање со акционерските права, ограничен пристап до социјалните услуги, слаба економска продуктивност, намалување на стандардот и квалитетот на живеење на населението. Личниот интерес стана доминантен во однос на општествениот, продажба на акциите со притисоци и уцени и концентрација на акциите во рацете на постојниот менаџмент.

Преку сопственичкото реструктурирање на поранешните општествени претпријатија се очекуваше приватниот сектор да вработи поголем број невработени лица. Но, наместо тоа имаше: огромна безработица, стечаи и ликвидација на претпријатијата, технолошки вишок, принудни одмори. Невработените немаа можност да се вработат подолг временски период, а дел од вработените во разни приватни фирми се соочуваа со кршење на елементарните човекови права: не се пријавуваа како вработени; со понижувачко ниски плати; немаа право на здравствена заштита; не им се плаќаа придонесите за ПИО; синдикално не беа организирани заради притисоци од надредените.

И покрај прокламирањето од самиот нејзин почеток, приватизацијата не ја постигна економската ефикасност. Тоа беше причина синдикатите да бараат и да покренуваат бројни активности за заштита на правата на работниците – членови на синдикатите, да покренуваат иницијативи за поништување на приватизации онаму каде што беше повредена постапката и не се почитуваа законските прописи, да се расчистуваат и санкционираат криминалните постапки во процесот на приватизацијата, итн.

4.1. Стечај и ликвидација на претпријатијата⁸⁸

Стечајот стана извор на невработеноста, причина за осиромашување на голем број работници и начин на збогатување на поединци за сметка на општествениот капитал, проследени со незадоволство на вработените и реакции на синдикалните организации. Синдикатите сметаа дека стечајните постапки се одвиваа со малверзации особено при оценка на долговите, со свесно туркање на претпријатијата во стечај за да се намали нивната вредност, а потоа да се приватизираат и да се ослободат од поголем број работници. Стечајните работници преживуваа тешки социјални моменти, борејќи се за гола егзистенција, во очекување дека власта ќе понуди излезни решенија и мерки со кои ќе се отвораат нови работни места и ќе се зголемува вработеноста.

Невработените стечајни работници стекнуваа одредени права според Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, право на користење паричен надоместок преку Заводот за вработување (зависно од стажот), а со над 25 години стаж имаа право на паричен надоместок до нивното повторно вработување или пензионирање. Паричниот надоместок за стечајците ниту од далеку не ги покриваше нивните основни егзистенцијални потреби. Покрај тоа, Заводот за вработување го исплаќаше надоместокот со задоцнување и по два месеца заради нередовната исплата на платите, како и заради зголемување на бројот на нови невработени кои, исто така, имаа право на паричен надоместок. И покрај ваквата состојба, одредени претпријатија (особено од текстилната индустрија) кои остваруваа континуирано производство, или оние кои беа во стечај и повторно го организираа процесот преку соработка со партнери од странство, се судираа со проблемот на ангажирање на потребниот број работници за остварување на договорениот аранжман. Имено, кај повеќето работници кои работеа во овие претпријатија не постоеше мотивација и не им се исплаќаше повторно да се вратат на работа, бидејќи сега како стечајци примаа надомест од Заводот за вработување и, во меѓувреме, нашле работа на „црно“.

Состојби. Земањето замав на стечаите во првите години со започнувањето на транзицијата остави без работа 10-15.000 работници (само во 1993 год. без работа врз оваа основа останаа 11.093 работници), околу 30 % од вработените работеа во претпријатија за кои инсолвентноста беше сериозен проблем, а инсолвентни беа 1.058 правни лица, со 55.819 работници. Бројот

⁸⁸ Стечајот е судска постапка за ликвидирање на претпријатието. „(1) Стечајната постапка има за цел колективно намирање на доверителите на стечајниот должник, со впаричување на должниковиот имот и распределба на остварените средства (приходи) на доверителите или со склучување на посебен договор за порамнување на побарувањата утврдени со планот за реорганизација што е насочен кон натамошно одржување на должниковиот деловен потфат“ (член 3 од Законот за стечај). Пред отворањето на стечајната постапка може да се врши и порамнување на побарувањата, а се спроведува кога во период од 45 дена стечајниот должник е неспособен за плаќање.

на стечајни работници во 1993 год. беше најголем во Скопје – 2.188; Гевгелија – 1.241; Струмица – 893; Кавадарци – 805; Неготино – 744; Битола – 739; Гостивар – 696; Дебар – 644; Прилеп – 511; Велес – 490; Штип – 494; Берово – 408; Охрид – 283; Кичево – 242; Крушево – 205; Куманово – 115; Кратово – 102. Во другите градови имаше помалку од 100 стечајни работници, или воопшто немаше, како на пр. во: Свети Николе, Пробиштип и Крива Паланка. Најголемиот број стечајни работници (6.857) беа од: текстилната, кожарската и чевларската индустрија. Од вкупниот број стечајци кои примаа паричен надомест, 61,8 % беа од овие стопански гранки („Чик“, „Билјана“, „Политекс“, „Преспатекс“, „Газела“, „Фротирка“, „Македонка“). Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Македонија⁸⁹ сметаше дека причините се од економски карактер, односно од подолготрајната неликвидност на претпријатијата и натамошно влошување на условите за стопанисување, но и дека е присутна манипулација и туркање на одделни претпријатија во стечај.

Во 1994 год. беа прогласени 25.000 стечајци и технолошки вишок, тренд што продолжи и во наредните години. Губењето на работните места врз овие основи беше причина да се разгорува нелегалната работа, работата на „црно“, што претставуваше нов проблем и за работниците и за државата општо. Заради ненамирните долгови од овој период, многу претпријатија не беа во можност да продолжат со работа и излезот го бараа во програмите за санација. Кај работниците владееше ентузијазам, одеа на работа иако немаа примено плати и по неколку месеци, со надеж дека работа ќе се обезбеди, а државата ќе помогне работниот процес да продолжи со намалување на стапката на данок, заштита од неконтролираниот увоз и со други мерки („Вера Јоциќ“ и „Спектар“, претпријатија од текстилната индустрија од Македонска Каменица во кои работеа 435 работници).

Во периодот јануари-ноември 1996 год. се поднесени 7.903 пријави за стечај, со 63.790 вработени. Во Заводот за вработување се регистрирани повеќе од 20.000 стечајни работници. Во 1998 год. само во општината Битола од вкупно 18.000 лица пријавени во Заводот за вработување, 4.000 се стечајни работници и тоа претежно од фабриките за текстил, кожа и крзно („Битолатекс“, „Елпида“, „Хераклеја“, „Илинден“, „Борис Кидрич“, и др.).

Според податоците на Заводот за вработување, бројот на невработени лица врз основа на стечај на кои им се исплаќаше паричен надомест и придонеси, во декември 1994 год. изнесува 8.923, во септември 1999 год. изнесува 9.555. Бројот на работниците кои се на евиденција во Заводот за вработување и се корисници на паричен надоместок е во постојан пораст и во декември 2000 год. нивниот број изнесува околу 35.000 (од овој број, 7.542 работници се стечајци; 4.913 технолошки вишок од 25-те „загубари“ на кои им тече правото на паричен надоместок, сè до нивното пензионирање; 1.214 работници прогласени технолошки вишок на 12-те

⁸⁹ Седница на Републичкиот одбор на СТКЧ од 17.4.1993 год.

„загубари“; 19.899 работници прогласени технолошки вишок од другите организации и 1.395 сезонски работници), а во јануари 2002 год., нивниот број изнесува 41.618.⁹⁰

Здруженија на стечајните работници и технолошки вишок се формираа, речиси, во секој поголем град во Република Македонија.⁹¹ Нивните акции и барања беа поддржани од синдикатите уште од самиот почеток и им беа на располагање сите синдикални ресурси, низ целата држава (работните простории и сали, стручни и административно-технички служби, и др.).

Барањата на здруженијата на стечајните работници, поддржани од синдикатите, се однесуваа на тоа: во државата да се изнаоѓаат решенија, без било какво мешање на политиката, за повторно заживување на виталните производни погони во претпријатијата, како и целокупниот процес за нормално стопанисување; обезбедување работа на сите стечајни работници од 1987 год.; да им се исплаќаат заостанатите плати и придонесите во фондовите за пензиско осигурување, со приоритет за лицата кои во скоро време заминуваа во пензија; да добиваат паричен надоместок до нивното повторно вработување, односно пензионирање и тој да не биде помал од гарантираниот личен доход и да не се исплатува со задоцнување; да им се докупи стажот за остварување на правото на пензија на лицата на кои им требаа 2 до 5 години; да се измени Законот за стечај кој беше од поранешна СФРЈ; при спроведувањето на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал да бидат опфатени стечајните работници подеднакво со вработените, односно да се обезбедат бесплатни акции и за нив; да се обезбедат сини картони за лекување; за децата на стечајните работници да се обезбедат бесплатни учебници; стечајните работници да се ослободат од плаќање електрична енергија, комуналии, радио и телевизија, и други услуги.⁹²

⁹⁰ Само во општината Кавадарци, во 1998 год., заради стечај, повеќе од 2.500 работници беа евидентирани во Бирото за вработување: ДИК „Страшо Пинџур“, МИК „Блаже Тодоровски - Чичето“, „Таска“, „Ангропромет - Тиквешанка“, „Душан Кирик“, „Мак Комерц“, „Бел Камен“, „Дафинка“. Во општината Куманово беа евидентирани 4.890 вработени од 13 претпријатија, меѓу кои: ЧИК „Куманово“, „Киро Фетак“, „Биброк“, „Нама“, и др. Во Кочани во стечај беа: ЗИК „Кочанско Поле“, „Треска“, „Шампињони“, „Хартија“, „Прима“, „Исток-суровина“, „Нова Трговија“ и др.

⁹¹ Здружението на стечајни работници на Македонија започна да функционира во 1993 год. Претседатели на Здружението беа: Нада Симик, стечаен работник од Кавадарци (во 1995 год.), Спасија Грамоси, стечаен работник од Битола (1996 год.), Методија Николовски, стечаен работник од Прилеп (2006 год.). Подоцна се формирани и други здруженија: Здружението на стечајните работници со над 25 години работен стаж и нерешен статус од Штип (претседател Стојан Стојанов), Здружението на стечајни работници УНИТ од Куманово (претседател Лилјана Георгиева), и др.

⁹² Во 1995 год., радиодифузното претпријатие на МРТВ до граѓаните доставуваше опомени пред утужување, опомени за присилна наплата за неплатена радио и ТВ претплата, заплашувајќи ги дека ќе им бидат конфискувани одредени вредни предмети од покуќнината со полиција, судски органи и додадени трошоци. Меѓу должниците имаше доста семејства на: стечајни работници, невработени, пензионери, работници кои не примиле повеќе месеци плата и семејства без никакви средства за живот и егзистенција – социјални случаи кои не беа во можност да ги обезбедат најосновните животни потреби, заради што се доведени во многу тешка состојба. Овие граѓани имаа долгови заради неплатени сметки за: електрична енергија, станарина, комуналии.

На почетокот, барањата на Здружението на стечајни работници на Македонија беа одбиени од страна на Владата на РМ. Образложението беше дека: во Република Македонија (во 1993 год.) има вкупно 177.156 невработени; дека е прифатен нов приод и концепција во политиката на вработување, приспособена на пазарни услови на стопанисување и економски оправдано вработување; работодавачот самостојно одлучува за потребите за засновање на работниот однос. За барањата за паричен надоместок се повикуваше на Законот за вработување (според кој од личниот доход на вработените се одвојуваше 0,8 %, а во 1994 год. 1,5 %, како придонес за вработување), за постапката за стечај и ликвидација се повикуваше на Законот за присилно порамнување, стечај и ликвидација;⁹³ за издавање бесплатни акции за стечајните работници се повикуваше на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал (во кој не е предвидена можност за издавање вакви акции).

На барањето на ова Здружение паричниот надоместок за стечајните работници да не биде помал од гарантираниот личен доход, беше одговорено од страна на Владата на РМ дека тоа ќе значи дополнително финансиско оптоварување и за нестопанските и за стопанските дејности, а ќе ги изедначи и корисниците на паричен надоместок со голем број на работници кои остваруваат најниска плата. За редовноста на исплатата на паричниот надоместок беше образложено дека тој е условен од исплатата на платата на вработените од која се кумулираат средства за оваа намена. Не е прифатено и барањето за обезбедување паричен надоместок на сите стечајни работници сè до нивното повторно вработување или пензионирање бидејќи ќе значи изедначување со работниот однос. За докуп на стажот е образложено дека овој институт се применуваше 10 години – од 1990 до 2000 год., кога е укинат бидејќи врз основа на овој Закон се стекнаа со пензија голем број на лица, што предизвика нарушување на односот меѓу осигурениците и корисниците на пензија и средствата на Фондот за ПИО.

Незадоволството од ваквиот став на Владата на РМ кон Барањата на стечајните работници и сè поголемото економско слабеење на претпријатијата и зголемување на бројот на невработени врз основа на стечај, беше причина за голем број масовни јавни протести на стечајните работници, заедно со работниците прогласени технолошки вишок. Протестите се одржаа во Скопје и во поголемите градови низ Републиката, на кои стечајците се закануваа дека ќе искажат граѓанска непослушност доколку сериозно не се пријде кон нивниот проблем. Членови на Здружението на стечајните работници на Македонија во зградата на синдикатите во Работничкиот дом штрајкуваа со глад, подготвени да истраат на своите барања.

Напоредно, со поддршка на синдикатите, продолжија преговорите на Здружението на стечајните работници со Владата на РМ (одржани се средби

⁹³ Закон за присилно порамнување, стечај и ликвидација: „Службен лист на СФРЈ“, бр. 84/89

со претставници на Здружението на неколку наврати во 1994 год.: 20 јули, 5 септември, 20 октомври), од кои произлегоа повеќе активности координирани од државните институции. Тие се однесуваа за надминување на проблемите и изнаоѓање решенија за стечајните работници во конкретни фирми: „Чик“, Куманово; „Билјана“ и „Илинден-бебика“, Прилеп; „Брако“, Велес; „Еlegant“, Неготино; „Кичево-пром“, Кичево; „Зем-промет“, Скопје; „Радовишка трговија“, Радовиш, и погонот на „Годел“ во с. Кривогаштани; „Стоби-текс“; Индустијата за чевли, „Борка Левата“; „Металец“; Фабриката за кабли од Неготино, и др.

На овие средби е договорено доследно да се остварува критериумот за приоритет при вработувањето на стечајните работници во нивните матични фирми, особено на оние на кои им е истечено правото на добивање паричен надомест; доколку не се јават на работа повиканите стечајни работници, да го изгубат правото на приоритет при вработувањето. Производните програми и планови со кои се предвидува да се зголеми бројот на вработените, Владата на РМ се обврза дека ќе ги поддржи финансиски и побара до ресорните министерства да се пријавуваат сите злоупотреби при спроведување на стечајните постапки. Претставници на надлежните министерства и Заводот за вработување да продолжат со акциите на терен во сите општини и да извршат конкретни согледувања на состојбите и можностите за вработување на стечајните работници. Преку центрите за социјална помош да се обезбедува хуманитарна помош за стечајните работници кои се во најтешка економска положба.⁹⁴

Здруженијата на стечајните работници и технолошки вишок во наредните години продолжија со протести, искажувајќи го незадоволството од рестриктивниот приод на власта во решавањето на нивната положба и исплатата на материјалниот надоместок. Незадоволството се прошири и во редовите на самите стечајци обвинувајќи се дека дел од нив настапуваат во име на сите стечајци во преговорите со Владата на РМ, иако за тоа не бил остварен заеднички договор.

Закон за стечај. Првиот Закон за стечај⁹⁵ во Република Македонија се донесе во 1997 год. Дотогаш, на сила беше Сојузниот закон за стечај од поранешна СФРЈ, преземен како републички закон. Со оглед на општествено-политичките промени во државата и ескалирање на судирот на интересите на трудот и приватниот капитал и напливот на стечаите, кои станаа масовна појава во државата, како економско-правна мерка на ликвидирање на општествените инсолвентни организации, синдикатите на

⁹⁴ Белешка од средбата на претставници на Владата на РМ и Здружението на стечајни работници на Македонија од 20.7.1994 год.

⁹⁵ Законот за стечај е донесен на 29.10.1997 год. (до тогаш на сила беше Законот за стечај од поранешна СФР Југославија): „Службен весник на РМ“, бр.: 55/97; 53/00; 37/02; 34/06; 126/06; 84/07; 47/11; 79/13; 29/14

повеќе наврати бараа да се донесе нов Закон за стечај. За потребата од негово донесување, синдикатите во 1995 год. покренаа Иницијатива до Собранието и Владата на Република Македонија, Министерството за правда и Министерството за труд и социјална политика.

Основно што синдикатите предлагаа за новиот Закон за стечај беше да се создаде конкретна законска обврска за надлежните државни и судски органи да обезбедат: брза, економична и законска постапка која ќе ги елиминира сите сомнителни трансакции при стечајните постапки. Исплатата на платите и придонесите од плата за стечајните работници да има приоритет при намирувањето на побарувањата пред сите доверители на стечајната маса и да не се ограничува правото на исплата на платите и придонесите на работниците само за одреден период. Ова од причини што во практиката, во голем број стечајни постапки работниците останаа без да се исплатат нивните плати и придонеси, а посебно придонесите за бенефициран стаж.

Доколку на работниците не им се исплатат платите повеќе од два месеца, мнозинството работници да можат кај стечајниот должник да поднесуваат предлог за отворање стечајна постапка. Во тој контекст, од стечајната маса приоритетно да се исплаќаат неисплатените плати на работниците над висината на гарантираната плата, а најмалку во висина на најниската плата утврдена со колективен договор. Исто така, од стечајната маса да се обезбедат средства за материјално згрижување на работниците како надоместок за изгубеното работно место; докуп на работниот стаж заради остварување на правото на пензија; на стечајците да им се исплаќа отпремнина за индивидуално вработување или при пензионирање.

За подобрување на положбата на стечајните работници, синдикатите бараа: во одборот на доверители задолжително да има претставник на работниците и синдикатот; при подготовка на планот за реорганизација на претпријатието во стечај да се вршат задолжителни консултации со репрезентативниот синдикат; пред судот синдикатот да ги застапува правата и интересите на работниците во стечајната постапка; да се формираат работнички одбори во случај кога најмалку 50 работници ќе останат без работа при стечај, а во нив да учествува и синдикатот; да се прецизира што значи стечајна маса и во неа да не влегува имотот и имотните права на работниците и општествениот стандард, средствата за заедничка потрошувачка остварени со здружување на сопствени средства на работниците или од фондот за заедничка потрошувачка, штедните влогови на работниците, делот на станбениот фонд финансиран од бруто-личните доходи,

итн.; синдикатот да дава мислење и предлози во однос на назначувањето и менувањето на стечајните управници и да се обезбеди значително поголема одговорност на стечајниот управник и да поднесува писмен извештај за текот на стечајната постапка.

Синдикатите не се согласуваа со одделни решенија во новиот Закон за стечај од 1997 год. кои се однесуваа за неприкосновената и главната улога на судовите како единствени реализатори на стечајните постапки. Ова со оглед на фактот што стечајниот совет и стечајниот судија ги одредуваа основниот суд и кај нив е регистарот на стечајните управници. Синдикатите бараа да се преиспитаат овие одредби од Законот особено што и социјалниот план кој треба да се договори меѓу стечајниот управник и вработените, стечајниот совет и стечајниот судија можеа да не го прифатат.

Синдикатите, исто така, се залагаа покрај ликвидација на стечајниот должник да се предвидуваат и законски можности за спроведување посебна постапка која може да доведе до продолжување на функционирањето на претпријатието во стечај, како на пример, со склучување на посебен договор за намирање на доверителите, предвиден во планот за реорганизација.

Во Законот за стечај, на барање на синдикатите, во 2004 год. се направија измени според кои приоритет во наплатата пред сите побарувања на доверителите се придонесите за пензиско и инвалидско осигурување на работниците на кои им престануваше работниот однос врз основа на стечај.

Со цел да се надмине состојбата стечајните постапки да бидат побројни од реактивирањето на капацитетите на претпријатијата, синдикатите се спротивставуваа на неограничените овластувања на стечајните управници, кои често во дел од претпријатијата го поттикнуваа стечајот или чекаа претпријатието да падне под стечај, имотот да биде обезвреднат, а работниците да изгубат сè. Долготрајноста на стечајните постапки и злоупотребите на обврските од страна на стечајните управници, беше причина синдикатите да бараат со закон да се предвиди стечаен управник да не може да биде истовремено на повеќе од едно претпријатие или на две помали претпријатија и да се бара личната одговорност на органите кои ја водат стечајната постапка да се зголеми максимално. Во одделни претпријатија заради упорноста на стечајните управници да си ја сочуваат позицијата, без да се ангажираат за заживување на фирмите, се покренуваа постапки пред судовите од страна на вработените,⁹⁶ се организираа штрајкови и протести за одземање на нивната функција.

⁹⁶ Во Живинарската фарма во Демир Хисар во 1998 год. е поведена стечајна постапка и покрај нејзината рентабилност, за што вработените поднесоа жалба до Судот. Во истиот период, сомневања за тоа дека не постојат доволно сериозни причини за поведување стечајна постапка беа изразени и од вработените во „Преспатранс“.

Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год.⁹⁷ се донесе во 2008 год. и ги опфати невработените лица на кои им престанал работниот однос врз основа на стечај, ликвидација или технолошки вишок, заклучно со 31 декември 2004 год.; кои оствариле право на паричен надоместок по 7 април 2000 год.; кои на денот на престанокот на работниот однос имале најмалку 25 години стаж на осигурување; кои по остварувањето на правото на паричен надоместок не биле вработени на неопределено време, односно не им престанал работниот однос по нивна волја и вина.

Законот не се однесува на оние лица кои примиле испратнина поголема од 12 месечни плати во висина над просечната исплатена месечна нето-плата во Република Македонија во дадениот период. Месечниот паричен надоместок на овие лица е во висина од 34 % од просечно исплатената месечна нето-плата по работник во Републиката за претходната година. Правото на паричен надоместок невработеното лице го остварува преку Агенцијата за вработување, до негово вработување или пензионирање, односно до настапувањето на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок утврдени со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

Со влегувањето на сила на овој Закон во 2008 год., до АВРМ се обратиле со барање за паричен надоместок вкупно 11.652, а правото го оствариле 1.673 лица, што е 14,36 % од вкупниот број на поднесени барања.

Синдикатите го поддржаа носењето на Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год. По повеќе расправи и анализи во врска со ова прашање, како и иницијативи на синдикатите, за овој Закон се донесени Измени и дополнувања.⁹⁸ Во насловот на Законот се избришани зборовите: „во периодот од 2000 до 2004 год.“, а во членот 1 и 2, годината „2004“ се заменува со годината „2013“, со што материјалното обезбедување за невработените лица врз основа на стечај, ликвидација или технолошки вишок ќе се однесува за периодот до 2013 год.

⁹⁷ Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год.: „Службен весник на РМ“, бр. 87/08

⁹⁸ Измени и дополнувања на Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год.: „Службен весник на РМ“, бр. 33/14

Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата⁹⁹ стапи на сила од 20 септември 2017 год. Законот ги опфаќа невработените лица на кои им престанал работниот однос во претпријатија со доминантна сопственост на државата после 1 јануари 1995 год., а заклучно со 31 декември 2016 год. и кои: најмалку 15 години биле во работен однос во претпријатија со доминантна сопственост на државата; им престанал работниот однос во претпријатие со доминантна сопственост на државата по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок; на денот на влегувањето во сила на овој закон се на возраст од најмалку 52 години (жена), односно 55 години (маж) и кои по остварувањето на правото на паричен надоместок не биле вработени на неопределено време, односно работниот однос не им престанал по нивна волја и вина. Со овој Закон беа опфатени околу 3.000 лица, кои добиваа 7.596 денари месечно – средства обезбедени од Буџетот.

Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата¹⁰⁰ беше донесен и во 2018, 2020 и 2021 год., во кој беа уредени условите за стекнување и начинот на користење на право на материјално обезбедување во вид на паричен надоместок за лицата кои не се вработени и на кои им престанал работниот однос врз основа на стечај, ликвидација или технолошки вишок во претпријатието со доминантна сопственост на државата. Со измените на овој Закон во 2021 год. се предвиде дека ќе бидат опфатени 1.100 стечајни работници кои имаат најмалку 14 години работен однос во претпријатија со доминантна сопственост на државата и ќе примаат месечен надомест до пензионирање, односно вработување.

Синдикатите во однос на стечаите предлагаа и бараа: во државата да се носат превентивни мерки за нивно спречување; раководните структури одговорно да се ангажираат да не дојде до стечај и да се сочува секое работно место и за сите промени да се информираат работниците; на работниците кои се задржани на работа додека трае стечајната постапка да им се исплаќа плата најмалку во висина на најниската плата утврдена со КД; при повторното ревитализирање на стечајните претпријатија на работа да бидат вратени стечајните работници од тоа претпријатие применувајќи посебни критериуми; да се изнаоѓаат решенија за обезбедување на процесот на производство, да се изготвуваат планови за финансиска консолидација

⁹⁹ Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата: „Службен весник на РМ“, бр. 132/17

¹⁰⁰ Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата: „Службен весник на РМ“, бр. 198/18; 10/20; 174/21. Закон за изменување и дополнување на овој Закон: „Службен весник на РМ“, бр. 51/18; Закон за изменување на овој Закон: „Службен весник на РМ“, бр. 241/18

и приватизација;¹⁰¹ да се обезбеди редовна месечна исплата на паричниот надоместок на стечајците, истиот редовно да се усогласува со висината на најниската плата и да се пролонгира рокот на неговото користење; да се обезбедат средства за исплата на паричниот надоместок со дополнително оданочување на нафтата и нафтените деривати, и др.

Најголемите заложби на синдикатите беа да се реактивираат претпријатијата во стечај и да се вратат на работа стечајните работници. Во тоа посебна загриженост искажуваа и им помагаа на стечајците синдикалните организации и синдикалното раководство во самите претпријатија. Во многу случаи тие беа на удар на раководството на претпријатијата, кои наоѓаа начини да им се реваншираат за нивниот ангажман за спроведување законска стечајна постапка. За таквите случаи, синдикатите даваа помош во надминувањето на спорните случаи и посебно на враќање на работа на синдикалното раководство при повторното заживување на претпријатието.¹⁰²

Синдикатите во континуитет остваруваа активности од различен вид: одржуваа работни средби со претставници на здруженијата на стечајните работници; во 2009 год. организираа разговори со стечајни работници и кандидатите за Претседателските избори (кои потпишуваа спогодби со стечајците дека доколку бидат избрани, ќе се ангажираат за решавање на нивните економско-социјални проблеми); средби со шефовите на пратенички групите; на Економско-социјалниот совет го доставија на расправа предлог-текстот на Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со општествена и државна сопственост, понуден од стечајците; водеа постапки во судовите, стечајни постапки, обезбедување на стечајни побарувања и сл.; организираа протести и штрајкови; одржуваа прес-конференции и објавуваа соопштенија за медиумите.

4.2. Технолошки вишок

Со започнување на процесот на трансформацијата на претпријатијата со општествен капитал и воведувањето на пазарното стопанство, прогласувањето на технолошкиот вишок стана масовна појава. Но, тоа не беше резултат на технолошкиот напредок, туку во најголем дел на: лошата организација, финансиската неликвидност на претпријатијата и немоќта на

¹⁰¹ СТКЧ се ангажираше за почитување на еден од врвните приоритети при продажбата на претпријатијата од текстилната индустрија – повторното работно ангажирање на вработените, како што беше случајот со текстилниот комбинат „Македонка“ од Штип (кој имаше 3.000 вработени), чии капацитети, по две години, во 2002 год. беа продадени на фирми со најдобри понуди.

¹⁰² Во ф-ка за санитарна керамика „Македонија“ од Струмица, во 1998 год. гранскиот синдикат СХНМ и општинскиот синдикат на Струмица застапаа во одбрана на синдикалното раководство на фабриката, а вработените најавија штрајк. Со нив директорот не сакаше да потпише договори за работа по прекилот на стечајната постапка во фабриката, со образложение дека не е потребен таков профил на работници.

државата да изнајде механизам за сопирање на овие негативни појави. Постојните решенија за згрижување на работниците прогласени како технолошки вишок не ги задоволуваа потребите на овие работници и нивно то незадоволство сè повеќе растеше, како и кај останатите невработени и стечајни работници.

Неконтролираното прогласување технолошки вишок, тенденцијата да се растовари претпријатието од „прекубројните“, размислата дека се може без секого, дека најоптималното решение е ако се остане со половина од бројот на вработените, предизвика сериозни проблеми во работењето на претпријатијата. Се прогласуваа технолошки вишок повозрасните, искусните. Помладите работници, пак, се согласуваа да бидат технолошки вишок и да им се исплати отпремнина, со визија да отворат сопствен приватен бизнис. Приливот на нови лица со искуство во работењето беше низок заради ниските заработувачки и условите за работа што им се нудеа. Дефицитот на искусен кадар посебно се чувствуваше во непосредното производство, па дел од стопанските гранки беа принудени да вршат интерна квалификација и преквалификација за одредени занимања (во градежништвото, каде недостигаа: сидари, инсталатери, металски работници, асфалтери).

Аналогно на намалувањето на бројот на вработените врз основа на технолошки вишок во стопанството, се наметна потребата и за рационализација на бројот на работните места во нестопанските дејности, односно во државните служби. Овој процес на реформи започна во 90-тите години, но се одвиваше бавно со намера да се изнаоѓаат оптимални решенија за вишокот вработени, за да не се предизвикаат социјални проблеми.

Најголемиот број корисници на правото на паричен надоместок согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и неговите измени и дополнувања, според показателите на АВРМ, се работниците прогласени технолошки вишок претежно до 5 години пред исполнувањето на условите за стекнување право на старосна пензија. Од примената на ова право во практиката се покажаа злоупотреби од страна на работодавците, и се отпуштаа работници со над 57, односно над 59 години возраст од кои повеќето претходно биле во работен однос на неопределено време, и на нивно место повторно се вработуваа нови работници. Чести беа и случаите работниците да добиваат испратнини со високи износи, а истите се упатуваа во АВРМ на користење на надоместок врз основа на невработеност. Со цел да се спречат овие злоупотреби и да се насочат финансиските средства кон активните мерки за вработување, Законот е изменуван и дополнуван повеќе пати, со менување на условот за време на користењето на паричниот надоместок врз основа на невработеност.

Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија, согласно своите конгресни определби, се залага и бара да се измени Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и да се врати правото на надоместок од државата на 5 години пред пензионирање во случај на технолошки вишок или стечај.¹⁰³

Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год. се однесуваше и на работниците технолошки вишок, доколку ги исполнуваат условите од Законот.

Во Законот за работните односи (член 95), е предвидено дека работодавачот е должен кога има намера да го прекине работниот однос на поголем број работници од деловни причини – колективно отпуштање (најмалку на 20 работници за период од 90 дена), да започне постапка на консултацији, да ги информира претставниците на работниците (најмалку еден месец пред почетокот на постапката) и да постигне договор. Притоа, се разгледуваат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки, со цел да помогнат отпуштените работници повторно да се вработат или обучат. Работодавачот е должен да даде информации за: причините за планираните отпуштања; бројот и категориите на работници кои се отпуштаат; вкупниот број и категории на работници кои се вработени и периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат. По завршување на консултациите со претставникот на работниците, работодавачот е должен писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците. Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.

Во случај на отказ од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), работодавачот може на работникот да му понуди: вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација; стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач); нов договор за вработување. Согласно ЗРО (член 97), во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина.

¹⁰³ Ова барање раководството на СИЕР го изнесе на работната средба со министерот за труд и социјална политика, одржана на 13.2.2018 год.

Со Измените и дополнувањата на ЗРО во 2018 год.,¹⁰⁴ на иницијатива на синдикатите, во членот 97 се зголеми бројот на испратнини за работниците кои добиле отказ од деловни причини на работодавачот.

Табела 1. *Право на работникот на испратнина во случај на отказ од деловни причини (член 97 од ЗРО)*

	Години поминати во работен однос на работникот	Испратнина пред измените на член 97 од ЗРО/ нето-плата	Испратнина со измените на член 97 од ЗРО/ нето-плата во 2018
1.	до 5	1	1
2.	од 5 до 10	2	2 и пол
3.	од 10 до 15	3	3 и пол
4.	од 15 до 20	4	4 и пол
5.	од 20 до 25	5	6
6.	над 25	6	7

Основица за пресметка на испратнината е просечната нето-плата на работникот во последните шест месеци пред отказот од деловни причини, но таа да не биде помала од 50 % од просечната нето-плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот. Под работен однос се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

Откажувањето на правото на испратнини од страна на работодавачот или работникот се смета за ништовно.

При склучувањето на колективните договори на ниво на претпријатие, синдикатите преговараа за решенија кои се во интерес на работниците технолошки вишок. На пример, работникот можеше по личен избор, доброволно да се пријави и со потпишување на спогодба да се согласи да го раскине работниот однос, со одредена финансиска бенефиција.¹⁰⁵ Ова наиде на одзив кај работниците, претежно кај повозрасните и со поголем работен стаж, но и кај помладите, креативните, кои гледаа перспектива во започнувањето на сопствен приватен бизнис.

Како една мерка за надминување на последиците од светската економска криза во 2008 год., беше прогласувањето технолошки вишок во повеќе компании, дури и во оние кои работеа успешно. Синдикалните организации

¹⁰⁴ Закон за изменување и дополнување на ЗРО: „Службен весник на РМ“, бр. 120/18

¹⁰⁵ Врз основа на Колективниот договор на АД „Македонски телекомуникации“ (член 103), во 2002 год. е објавен оглас од Синдикатот наречен: „Кампања за 16 плати“, на кој доброволно се пријавуваа работници кои се согласуваа со одредени бенефиции да го раскинат работниот однос.

остро се спротивставуваа на таквите неоправдани намери и тенденцијата секогаш проблемите да се решаваат за сметка на работниците.¹⁰⁶

Висината на паричниот надоместок што го добиваат лицата кои се на евиденција во АВРМ како невработени (во кои и технолошкиот вишок) се утврдува врз основа на пресметаните и исплатени плати кај работодавачот согласно со закон, колективен договор и договор за вработување. Тој изнесува 50 % од просечната месечна нето-плата на работникот за последните 24 месеци за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци, а за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеци, паричниот надоместок за првите 12 месеци изнесува 50 % од просечната месечна нето-плата на работникот за последните 24 месеци, а за преостанатото време 40 % од просечната месечна нето-плата. Надоместокот не може да изнесува повеќе од 80 % од просечната месечна нето-плата по работник во Републиката, објавена за последниот месец.

4.3. Привремен принуден одмор

Во Законот за работните односи е уредено дека причините, условите и постапката за привремениот принуден одмор се разработуваат со колективните договори. Во колективните договори на ниво на работодавач, во основа е уредено дека привремен принуден одмор се организира од страна на работодавачот кога работниот процес е привремено, целосно или делумно прекинат или е намален обемот на работа во одредени организациони делови во претпријатието. Работниците од тие делови може да се упатуваат на привремен принуден одмор, со тоа што се обезбедуваат објектите и постројките и квалитетот во работата која продолжува да се извршува.

Работодавачот е должен да изготви соодветна програма за привремен принуден одмор, во која ги изнесува: причините и очекуваните економско-финансиски ефекти од таквиот чекор; организациониот дел; бројот на работниците кои остануваат на работа; работите кои ќе се извршуваат за време на принудниот одмор; можноста за наизменично упатување на работниците на привремен принуден одмор, и др. Програмата се доставува до синдикатот најмалку 30 дена пред нејзиното спроведување, а тој е должен да ја разгледа и да даде свое мислење во рок од 10 дена од приемот. Принудниот одмор може да трае најдолго 3 месеци во текот на

¹⁰⁶ Во 2009 год., „Титан“, грчкиот сопственик на Цементарницата „Усје“, планираше да прогласи технолошки вишок 180 вработени, што беше 1/3 од вкупно вработените, иако компанијата работеше профитабилно. Со тоа се кршеше и спогодбата од 1998 г. кога „Титан“ ги откупи акциите од вработените и гарантираше дека сите вработени ќе останат на работа до пензионирање. На ова се спротивстави Синдикалната организација во компанијата и организираше предупредувачки штрајк, со поддршка од нивниот грански синдикат (СГИП). Во преговорите на вработените им се понудија отпремнини (на рати до 2011), што не беше прифатено од поголемиот број вработени. Синдикатот овој случај го пријави и до Трудовата инспекција, со барање странскиот инвеститор да ја почитува спогодбата и македонските закони.

годината и за тоа време работникот прима плата во висина од 70 % од неговата просечна нето-плата исплатена во последните 3 месеци. За време на принудниот одмор, не може да се примаат нови работници од истата квалификациона структура. При утврдувањето на принудниот одмор се земаат предвид, пред сè, критериумите: успешност во работата; стручна подготовка на работниците; работно искуство во струката.

Во 2006 год., во месец март, од 1.500 работници во Рудници „Злетово“, 220 вработени (со најава за уште 200-300) со решение се испратени на привремен принуден одмор, претежно од помошните погони и дел од заедничките служби, односно од администрацијата, со намалена плата од 30 %. Со ваквите решенија не беа опфатени работниците во рударските јами. Причините за привремениот принуден одмор беа заради заштеда на средства за исплата на платите, како и за намалување на материјалните трошоци во претпријатието. Во 2009 год. како последица на светската економска криза и проблемите со пласманот на производите, од вкупно 500 работници од „Руен“ од Кочани – индустрија за автомобилски делови, „Руен интернешенел“, 127 работници се испратени на привремен принуден одмор на 3 месеци. Во 2011 год. сите вработени во „Јака табак“ од Радовиш се испратени на принуден одмор, заради тешката финансиско-материјална состојба. Во решенијата за принуден одмор вработените се информирани дека ќе примаат 80 % од платата иако не примиле 7 месеци плата, за што побараа да се поведе стечајна постапка. Во 2012 год. 600 вработени од ЈП Македонски железници („Транспорт“ и „Инфраструктура“) се испратени на принуден одмор, со ротирање, заради намалениот обем на работа, немањето доволно средства да ги покријат трошоци. Во оваа година, заради финансиска консолидација се испратени на принуден одмор во траење од 3 месеци и вработените во меѓуопштинското јавно претпријатие „Проаква“ од Струга. Во 2013 год. заради немање работа, на принуден одмор заминаа сите 145 вработени во ф-ка за шински возила „Велес“ од Велес, единствена фабрика од ваков вид во државата која работи за потребите на ЈП „Македонски железници“ АД Транспорт. Во април 2015 год., 170 вработени од охридската фабрика „ЕМО“ протестираа бидејќи само по 3 дена од истекот на 3-месечниот принуден одмор, повторно се пуштени на принуден одмор во траење од 3 месеци, а не им се исплатени и 40 заостанати плати. Во ноември 2016 год., вработените од Металуршкиот комбинат „Југохром Алзар“ ДОО, Јегуновце (правен наследник на „Југохром фероалојс“), се испратени на привремен принуден одмор, со 70 % плата. Инспекторатот за животна средина издаде забрана за работа на оваа компанија заради истекувањето на рокот за поставување филтри за отпашување на фабричките оџаци. На 12.11.2016 год. вработените од овој Комбинат два часа го блокираа автопатот Тетово – Скопје, со барање да се рестартираат печките во компанијата. Протестите продолжија и пред Инспекторатот за животна средина во Скопје.

4.4. Претпријатија „загубари“

Со осамостојувањето на Република Македонија и распаѓањето на југословенскиот пазар, односно со започнувањето на пазарното стопанство, голем број претпријатија останаа без суровини, без работа и со големи финансиски задолжувања. Се отвори проблемот како да се изврши нивната сопственичка трансформација и како да се обезбедат илјадниците вработени кои ја губеа работата. Цените на основните животни потреби се зголемуваа рапидно, работниците беа ставени на работ на голата егзистенција, сè понагласено беше социјалното раслојување и растеше социјалната тензија.

Во овој период, синдикатите посебно внимание во своето работење му посветија на решавањето на проблемот на големиот број на работници чија потреба престануваше заради технолошки, економски, организационски и сл. причини, во т.н. *претпријатија „загубари“*. Реагирањата и барањата на синдикалците се однесуваа првенствено на тоа синдикатот да биде информиран, консултиран, да се води социјален дијалог и да се почитуваат неговите ставови кога се бараа можни излезни решенија за прашања од суштествен интерес за работниците. Во тој дел, синдикатите бараа да бидат вклучени во преговорите со мисиите на меѓународните финансиски институции – Меѓународниот монетарен фонд и Светската банка.

Во јануари 1995 год. се донесе **Закон за реструктурирање на дел од претпријатијата кои во своето работење искажуваат загуби.**¹⁰⁷ Со него се уредуваат условите и начинот на организационото и финансиското реструктурирање на дел од претпријатијата кои искажуваа загуби во работењето, кои ги определуваше Владата на РМ. Заради ефикасно функционирање во пазарни услови на стопанисување, претпријатијата, во соработка со Агенцијата на Република Македонија за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, беа должни да изготват програма за реструктурирање. Согласно Законот за реструктурирање (член 22), на работникот на кој му престануваше работниот однос заради реструктурирање на претпријатието, му се исплаќаа платите, надоместоците и испратнината со денот на одобрувањето на програмата за реструктурирање од страна на Владата на РМ.

Надлежните органи во претпријатието се должни пред да воведат структурни промени, претходно да го информираат синдикатот за видот на промените и нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, за бројот и структурата на работниците на кои ќе им

¹⁰⁷ Закон за реструктурирање на дел од претпријатијата кои во своето работење искажуваат загуби: „Службен весник на РМ“, бр. 2/95

престане работниот однос, мерките што ќе ги преземат за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбедат.

Врз основа на овој Закон беше направена листа на 25 претпријатија кои во своето работење искажаа најголеми загуби, кои требаше да претрпат организациско и финансиско реструктурирање.

Табела 2. Претпријатија „загубари“ со Законот за реструктурирање на дел од претпријатијата кои во своето работење искажуваат загуби, од 1995 год.

1.	„Алумина“	Скопје
2.	Рудници и железарница	Скопје
3.	„Годел“	Скопје
4.	ФАС „11 Октомври“	Скопје
5.	„Хемтекс“	Скопје
6.	„Треска-мебел“	Скопје
7.	„Газела“	Скопје
8.	Металски завод „Тито“	Скопје
9.	ЈП Македонски железници	Скопје
10.	ТК „Македонка“	Штип
11.	МК „Астибо“	Штип
12.	ЗИК „Црвена Свезда“	Штип
13.	ЗИК „Лозар“	Велес
14.	Ф-ка „Порцеланка“	Велес
15.	Топилница „Злетово“	Велес
16.	ЗИК „Овче Поле“	Свети Николе
17.	Рудник „Злетово“, АД	Пробиштип
18.	Ф-ка „Акумулатори“	Пробиштип
19.	Рудници за олово и цинк „Саса“ АД	Македонска Каменица
20.	Ф-ка „Силика“	Гостивар
21.	Рудник „Тораница“	Крива Паланка
22.	„Руен“, ф-ка за делови за возила	Кочани
23.	„Фринко“, ф-ка за фрижидери	Битола
24.	„Фени Индустри“, АД за ископ на руди, производство на метали, трговија и услуги	Кавадарци
25.	„ЧИК“, ф-ка за чевли	Куманово

Дел од фирмите од листата на „загубарите“ се приватизираа, дел се ликвидираа и никогаш не проработија. Притоа, најчеста тактика беше: прво стечај, па ликвидација, а потоа тендер за продажба или затворање. Таа практика продолжи и во наредните приватизации на претпријатијата.

Покрај 25 претпријатија „загубари“, во 1999 год. уште 12 претпријатија го добија овој статус, а во 2001 год. уште 40 други претпријатија.

Синдикатите преземаа конкретни активности и реализираа оперативни програми за да го заштитат своето членство во претпријатијата „загубари“. Во 1995 год. донесоа Упатство за постапување во врска со престанокот на работниот однос поради структурни промени на претпријатијата кои во своето работење искажуваа загуба и Критериуми во врска со утврдувањето технолошки вишок. Покренаа и Иницијатива за измени и дополнувања на Законот за реструктурирање. Синдикалните организации во претпријатијата во кои се вршеше реструктурирањето се ангажираа доследно да се применува Законот, како и Критериумите во врска со утврдувањето технолошки вишок и настојуваа да се вградат во колективните договори на ниво на претпријатие. Ова од причини што работодавачите во голем број беа субјективни и го користеа технолошкиот вишок и принудниот одмор како можност да се ослободат од „погласните“ и од оние кои не им се по волја, а со тоа да влезат во процесот на приватизација со помал број вработени.

Во претпријатијата во кои немаше потпишано колективни договори или во нив немаше утврдено критериуми за прогласување технолошки вишок, синдикалните организации бараа при престанок на работниот однос заради структурни промени работниците да се бодираат според критериумите: успешност во работењето; степенот на стручната подготовка и квалификација; должината на работното искуство; видот и значењето на работното место за претпријатието; должината на работниот стаж; возраста на работникот; здравствената состојба (видот и времетраењето на инвалидноста); економско-социјалната состојба на работникот.

Синдикалните организации се ангажираа и при утврдувањето на програмите за реструктурирање на претпријатието и се залагаа: за ублажување на негативните последици од престанокот на работниот однос на работниците; да се ограничува бројот на нови вработувања; да се овозможи природен одлив на работната сила; за внатрешно распоредување на работниците; да се ограничи прекувремената работа; да се скратува работното време; да се овозможи преквалификација или доквалификација.

Од 25-те „загубари“, 11 беа од металскиот комплекс и енергетиката во кои беа вработени 50 % од вкупниот број од вработените – членови на Синдикатот на металците, енергетичарите и рударите на Македонија, а вишокот на работници од овие 11 претпријатија изнесуваше 20 % од вкупниот број на членови на овој Синдикат. Во вкупниот број, пак, на работници прогласени технолошки вишок во Републиката (кој изнесуваше 15.576), само од металскиот комплекс и енергетика беа 80 %.

Синдикатот на металците, енергетичарите и рударите на Македонија (СМЕР) формира посебни работни групи¹⁰⁸ по општини кои ги посетуваа претпријатијата и синдикалните организации и непосредно ги согледуваа состојбите и му даваа помош на синдикалното раководство во исполнувањето на обврските кои се однесуваа на објективното информирање на членството за: вкупната состојба во претпријатието; исплатата на платите, заштита при работа, потпишани КД, производство, пласман, финансиска состојба, точниот број на работници кои се прогласени технолошки вишок и оние што се останати на работа, итн.

Синдикатите бараа од Парламентот да донесе *Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност*, со кој требаше да се обезбеди социјална сигурност на околу 7.100 работници од претпријатијата „загубари“ кои имаа над 25 години работен стаж. Покрај тоа бараа при продажбата на фирмите опфатени со FESAL 2 аранжманот¹⁰⁹ – Проектот на Владата на РМ започнат во 1999 год., задолжително да се вклучува социјалната клаузула и инсистираа при продажбата на претпријатијата големи „загубари“, тендерот да се условува со бројот на работници кои ќе се ангажираат при рестартирањето.

Синдикатот на металците, енергетичарите и рударите, Синдикатот на текстилната, кожарската и чевларската индустрија, АГРО Синдикатот, Синдикатот на хемија и неметали, Синдикатот за градежништво индустрија за градежни материјали и проектирање, Синдикатот на работниците од графичката, новинарската, информативната, издавачката и филмската дејност, во врска со реализацијата на Акциониот план на Владата на РМ – динамика на активности за реструктурирање на претпријатијата „загубари“, донесен во 2001 год., до Владата на РМ (на 27.4.2001 год.) упатија конкретни Барања и инсистираа да се постигне договор: до разрешување на статусот на претпријатијата „загубари“ да се стави мораториум на сите стечајни постапки; при продажбата на претпријатијата да се исплатат заостанатите плати и придонеси; да се задржат сите вработени при реструктурирањето или продажбата на овие претпријатија; да се обезбедат испратнини за работниците кои доброволно ќе заминат од работа; да се остварува правото на паричен надоместок за работниците со навршени 25 години работен стаж до ново вработување или до пензионирање; да се овозможи

¹⁰⁸ Работните групи беа формирани од Извршниот одбор на Претседателството на СМЕР на седницата одржана на 31.8.1998 год.

¹⁰⁹ Со ФЕСАЛ 2 аранжманот беа опфатени за решавање фирмите „загубари“: „Југохром“, „Порцеланка“, „Злетово Батери“, „Готекс“, „Годел“, Рудници „САСА“, ФАС „11 Октомври“, МХК „Топилница“, „Злетово Рудници“, „Фротирка“, „Астибо“, „Рудници Тораница“, „Силика алумосиликати“, ПИ „Македонка“, „Хемтекс“, „Фринко“, МЗТ „ФАМ“, „Карпош Ткајачница“, „Нокатекс“, „Микрон“, „Газела“, ЗИК „Кочанско Поле“, „Техника“, „Руен“, НИП „Нова Македонија“.

предвремено пензионирање за работниците од стопанството (како за вработените во државната администрација); да се донесе посебна регулатива за трајно решавање на статусот на инвалидите на трудот; Собранието на РМ да закаже посебна седница и да расправа за „загубарите“. Доколку нема да се постапи по овие Барања, синдикатите најавија масовни јавни протести (на 10.5.2001 год.) кои ќе се одржат во Скопје и на најголемиот дел патни правци во Републиката.¹¹⁰

Преку *Економско-социјалниот совет*, до Владата на РМ синдикатите доставија предлог за зголемување на бројот на испратници за работниците, со што би се подобрила нивната материјална и социјална положба и би можеле со скромни почетни средства да започнат приватен бизнис. Но, во практиката се случуваше друго: претпријатијата големи „загубари“ се продаваа; се манипулираше со нивниот имот; правата од работа се маргинализираа и кршеа, пред сè во однос на работното време – прекувремена работа без надоместоци; синдикалните права и слободи не се почитуваа.

Во *Социјалниот договор* што го потпиша ССМ (во име на гранските синдикати), со Владата на РМ во 2002 год., беше остварен договор за решавање на статусот на претпријатијата „загубари“. Меѓутоа, Владата на РМ не ги почитуваше доследно договорените прашања. Не се остваруваше договорената поактивна и покоординирана соработка со синдикатите, а беше одбиен и предложениот закон од страна на синдикатите за решавање на

¹¹⁰ Во врска со Барањата на работниците од претпријатијата „загубари“, гранските синдикати упатија: Барања во врска со реализацијата на Акциониот план за реструктурирање на претпријатијата „загубари“ (доставено до Владата на РМ на 21.5.2001); Барање за изменување и дополнување на член 71, став 3 од Законот за вработување (доставено до МТСП на 17.7.2001); Барање од работниците од претпријатијата „загубари“ (доставено до Владата на РМ на 4.10.2001); Барање за средба со Владата на РМ (31.10.2001); Список на претпријатијата во кои работниците не земале плата подолг временски период (доставено до Владата на РМ на 5.11.2001); Барање за средба со Владата на РМ (9.11.2001); Список на претпријатија за еднократна парична помош (доставено до МТСП на 13.11.2001); Список на претставници од синдикатите за работните групи за претпријатијата „загубари“ (доставено до Владата на РМ на 16.11.2001); Список на вработените со над 25 години работен стаж во претпријатијата „загубари“ (доставено до МТСП на 22.11.2001); Список на вработени кои исполнуваат услови за пензија, а немаат платено придонеси (доставено до МТСП на 22.11.2001); Список на претпријатија „загубари“ за еднократна парична помош (доставено до МТСП на 24.12.2001); Список со број на вработени со над 25 години работен стаж (доставено до МТСП на 25.1.2002); Иницијатива за донесување на Законот за измени и дополнувања на член 68, став 1 и член 71, став 3 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (доставено до: Претседателот на Собранието на РМ, координаторите на пратеничките групи, Претседателот на Комисијата за труд и социјална политика при Собранието на РМ, пратениците на Собранието на РМ (на 21.2.2002 и 29.3.2002); Барање за средба со Претседателот на Собранието на РМ за време на Јавниот протест од 19.3.2002 (доставено на 18.3.2002); Преглед на број на вработени со над 25 години работен стаж и над 55 години возраст во претпријатијата „загубари“ со финансиска пресметка (доставен до Претседателот на Собранието и Владата на РМ на 3.4.2002); Список на вработени кои исполнуваат услови за пензија од претпријатијата „загубари“ (доставен до Претседателот на Собранието на РМ на 8.4.2002); Барање за ставање на дневен ред на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност на првата наредна седница на Собранието на РМ (доставено до Претседателот на Собранието на РМ на 12.4.2002) и многу други.

ова прашање. Владата на РМ не покажа интерес и за предлогот на синдикатите околу висината на отпремнините. Во 2003 год. престанаа да се дистрибуираат сините картони за здравствено осигурување на работниците од претпријатијата „загубари“. Во договорите со стратешките партнери при продажбата на фирмите од ФЕСАЛ аранжманот и понатаму не се вклучуваше социјалната клаузула.

Синдикатите бараа, исто така, надлежните во државата да ја преиспиуваат и да ја поништуваат приватизацијата на претпријатијата за која постоеше сомневање дека е направена нерегуларно, дека не се почитувани законските прописи и се правени злоупотреби. Барањето беше прифатено, но постапките се водеа со многу бавна динамика и се разводнуваше целиот процес и повеќето од оправданите барања остануваа или делумно, или воопшто незадоволени, што негативно се одразуваше врз работењето на претпријатијата. Покрај тоа, синдикатите укажуваа на потребата од создавање услови за зголемување на вложувањата на странски капитал, кои во овој период беа доста ограничени. Од друга страна, во овој турбулентен период, не беа доволно искористувани домашните ресурси и можности да се рестартираат постојните капацитети и да се задржат работните места. Затоа, синдикатите инсистираа на запазување на рокот и поголемо ажурирање на тендерите за продажбата на претпријатијата „загубари“ и соодветно решавање на обврските кон работниците од овие претпријатија.

Владата на РМ категорично не го прифаќаше барањето на синдикатите да се врати старото решение за пензионирање на работниците од претпријатијата „загубари“ со над 25 години работен стаж чиј број изнесуваше околу 7.000. Образложението беше дека државата не може финансиски да го издржи тоа и дека Светската банка не одобрува. Според некои пресметки на Светската банка, спроведувањето на старото законско решение за пензионирање на „загубарите“, државата би ја чинело околу 25 милиони евра. Врз основа на свои извори од синдикалните организации, синдикатите пресметаа дека средствата за спроведување на старото решение за пензионирање на „загубарите“ не се големи и дека владините претставници за време на средбата во Вашингтон со претставници на Светската банка не ја презентирале реално состојбата со „загубарите“. Синдикатите, исто така, изготвија предлог-закон за враќање на старото законско решение за „загубарите“ и сметаа дека треба да се прифати со оглед на тоа што државата имаше финансиски можности да го спроведе Законот за пратеници, со кој народните избраници се стекнаа со одредени бенефиции и социјално осигурување.

Претпријатија кои во своето работење искажуваа загуби и имаа долгови кон банките, државата, фондовите и другите доверители, континуирано во периодот од 1996 до 1999 год. беа: „Југохром“ – Јегуовце (1.995 вработени), „Саса“ – Македонска Каменица (986 вработени), „Порцеланка“

– Велес (1.337 вработени), ФАС „11 Октомври“ – Скопје (1.205 вработени), „Злетово Батерији“ – Пробиштип (984 вработени), „Рудници Злетово“ – Пробиштип (1.453 вработени).

До 2002 год. беа продадени „Порцеланка“ и „Злетово батерији“, неуспешни беа двата тендера за продажба на „Рудници Злетово“, а во тек беше меѓународниот тендер за продажба на „Сага“. Први на листата за ликвидирање беа „Југохром“, ФАС „11 Октомври“, „Македонка“, „Годел“. До крајот на годината се очекуваше да се реши со 18-те „загубари“ и да се повлече следната транша од ФЕСАЛ аранжманот во висина од 20 милиони долари. На овој список се наоѓаа и: „Готекс“ од Гостивар (462 вработни), НИП „Нова Македонија“ (со 1.625 вработени), Рудникот „Тораница“ од Крива Паланка (615 вработени), „Силика алумосиликат“ од Гостивар (296 вработени), „Македонка – Ткаенини“ (1.184 вработени) и „Македонка – Предилница“ (666 вработени), „Годел“ (1.991 вработен), „Астибо – Холдинг“ од Штип (155 вработени), „Астибо – Вез“ (481 вработен), „Астибо – Женска облека“ (419 вработени), „Астибо – Вадо“ (296 вработени), МЗТ „ФАМ“ – Скопје (506 вработени), и др.

За „Хемтекс“ од Скопје (598 вработени) и „Фринко – фрижидери“ од Битола (758 вработени) од оваа група веќе беше во тек продажбата. За повеќето од останатите претпријатија во текот на 2002 год. се правеа анализи да се утврди дали ќе се ликвидираат или ќе се реструктурираат и приватизираат во строго дефинирани рокови. Неизвесна беше судбината на околу 30.000 вработени во сите евидентирани „загубари“.

Синдикатите и во 2004 год. посебно внимание посветија на прашањето на решавањето на статусот на вработените од претпријатијата големи „загубари“. Дотогашните очекувања не беа задоволени, не беше постигнато потребното ниво на соработка и преземањето мерки за надминување на постојните проблеми во овие претпријатија од страна на државата. Основниот и единствен начин што се практикуваше беше нивно продавање, без да се земаат предвид и другите форми за постигнување позитивни резултати, како: рестартирање, воведување друга конкурентна производна програма и други модели за заживување на постојните производни капацитети.

Динамиката со која се решаваа проблемите во претпријатијата „загубари“ и натаму не соодветствуваше на потребите и договореното и се пролонгираа роковите. Во 2004 год. остана да се решава за приватизацијата на: „Руен“ од Кочани, „Топилница“ од Велес и „Газела“ од Скопје. За „Газела“ се чекаше судска разврска за непочитувањето на склучениот купопродажен договор со сопственикот на „Газела 2001“ (кој го префрли имотот од некогашната фирма во новата, но не и вработените). За да се избегнат во иднина евентуалните вакви ситуации при продажбата на овие фирми, Министерството за економија побара од сите сопственици на продадените

„загубари“ да изготват анализа за досегашното работење, за бројот на работниците кои повторно ги ангажирале, како и дали според нивните идни планови мислат да вработат уште работници. Бројот на повторно вратените „загубари“ не беше прецизно утврден, дел од нив се вработија според „Бранковиот закон“, додека до крајот на годината Владата на РМ очекуваше повторно да се вработат меѓу 2.000 и 3.000 „загубари“.

Како резултат на притисокот, честите упатувани барања и инсистирање на синдикатите, одделни прашања во врска со претпријатијата големи „загубари“ се соодветно решени: обврските на државата кон работниците од овие претпријатија се регулирани и е прифатено барањето во натамошните тендери за продажба на преостанатите претпријатија да се вклучува и социјалната клаузула.

Во Акционата стратегија за интеграција на Република Македонија во Европската Унија (2004 год.) како приоритет беше итното решавање на претпријатијата „загубари“ и заокружување на приватизацијата, со што би се обезбедиле дополнителни средства за финансирање и буџетски простор за нова развојна политика. Во Стратегијата е констатирано дека активностите за решавање на претпријатијата „загубари“ се привршуваат во рамките на ФЕСАЛ аранжманот со Светската банка, а после донесената правна рамка и посебен акционен план е интензивизирана транспарентна продажба на преостанатиот државен капитал.

Во 2006 год., синдикатите поднесоа иницијатива до Собранието на РМ за измени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, кои се однесуваа на „загубарите“ со 25 години стаж. Проценките беа дека од вкупно 7.350 работници кои имаат 25 години стаж, 1.350 од нив со исплатата на заостанатите придонеси за пензиско осигурување го исполнуваат условот веднаш да заминат во пензија. Остануваше да се реши проблемот со 6.000 „загубари“, број кој се намалуваше со продажбата на претпријатијата и шансата дел од нив да бидат вратени на работа.

Во 2008 год. стапи на сила Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год. и неговите измени и дополнувања во 2014, со кој беа опфатени и стекнаа право на паричен надоместок и „загубарите“ кои ги исполнуваа условите.

Во 2009 год., во обид побарувањата кон „ЕМО“, „ОХИС“, „Еурокомполит“ и прилепскиот „Тутунски комбинат“ да ги направи поатрактивни за продажба, државата ги претвори во влогови со што стана нивен доминантен сопственик, а нивната продажба е без обврски кон државата.

Поголемиот број од претпријатијата „загубари“ и покрај забавеното темпо, беа продадени и ја рестартираа работата, дел и по повеќе од 2

децении од носењето на Законот за реструктурирање на дел од претпријатијата кои во своето работење искажуваат загуби не добија нови сопственици и не работеа или отидоа во стечај, а државата стана доминантен сопственик, претворајќи ги побарувањата во свој влог.

Преостанати „загубари“ во 2012 год. беа: „ЕМО“ од Охрид (гигантот за производство на: електронски композити, трансформатори, изолатори и челични конструкции, по стечајот околу 2.000 вработени останаа на улица); „Тутунски комбинат Прилеп“ (за кој беше заинтересиран „Филип Морис Интернешнл менаџмент“); „11 Октомври Еурокомполит“ АД Прилеп (фабрика за производство на композитни материјали); АД ОХИС, Скопје (Органско хемиска индустрија „Наум Наумовски – Борче“ основана во 1960 год.).

Заради тешката економско-социјална положба на работниците од претпријатијата „загубари“, во 2012 год. СИЕР поднесе Иницијатива до Министерството за труд и социјална политика да се врати старото решение од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност барем за работниците на возраст од 57 год. (жени) и 59 год. (мажи) кои би можеле да примаат надомест од Агенцијата за вработување до нивното пензионирање. Економско-социјалниот совет (на седницата одржана на 18.12.2012 год.) ја поддржа Иницијативата и заклучи во најкус рок да се изготви законско решение од страна на Владата на РМ за нејзино спроведување.

Во 2012 год. работниците од претпријатието „загубар“ „ОХИС“ од Скопје, речиси цел месец протестираа пред Владата на РМ и бараа да им се исплатат заостанатите 14 плати и придонеси. До таа година имаше 8 неуспешни тендери за продажба. Во октомври 2013 год. Владата на РМ ги прифати барањата на СИЕР за исплаќање на заостанатите плати на сите 770 вработени во следните 10 до 18 месеци, во зависност од стажот, во висина од 50 % од платата.

Во 2014 год., (на 27 мај), во Владата на РМ се потпиша договор за стратешко партнерство меѓу „Тутунски комбинат“ АД Прилеп и американскиот „Филип Морис Интернешнл менаџмент“, а наредната 2015 год. е решен проблемот со превработеноста. Доброволно се пријавени за технолошки вишок и добија отпремнина 535 работници, кои до пензионирањето преку АВРМ ќе добиваат надоместок од 7.000 ден. Инвестициите на стратешкиот партнер ќе придонесат за финансиско консолидирање на Комбинатот.

Работниците од претпријатијата „загубари“ незадоволни од долгогодишната транзициска агонија, одржуваа многубројни протести. Нивните барања се однесуваа за исплата на заостанатите плати (вработените во „ЕМО“ побаруваа 30-40 плати, од „11 Октомври Еурокомполит“ побаруваа

9 плати); да бидат здравствено осигурени; да им се обезбеди работа. Поранешни вработени во „ОХИС“ и „Алумина“, продолжија и во 2016 год. да протестираат пред Владата на РМ и бараа средба со владините претставници во врска со исплатата на нивните заостанати 24 плати.

Во октомври 2016 год. протестираа и работниците од поранешната ф-ка за преработка на дрво „Копачка“ од Кичево. Тие бараа да им се исплатат 25-те заостанати плати и придонеси за 10 години. „Копачка“ беше гигант во дрвната индустрија, со 1.400 вработени, а во стечај е од 1991 год. Водени се 4 стечајни постапки, од последната во 2006 год. со нерешен статус и необештетени останале 140 вработени.

5. Странски инвестиции во Република Северна Македонија

Во Република Северна Македонија со самото започнување на транзицијата на претпријатијата со општествен капитал, се прават напори за создавање поволна бизнис клима за домашните и странски директни и индиректни инвестиции. Се спроведуваат макроекономски политики и реформи, заштита на сопственичките права и извршувањето на договорите, како и подобрување во функционирањето на законодавната, судската и извршната власт и поефикасна администрација. Со низа промени во законските прописи е направен значаен напредок во модифицирањето на законската регулатива и нејзиното усогласување со меѓународните стандарди.

Во 1993 год. е донесен Законот за странски вложувања,¹¹¹ во 1996 год. Законот за трговските друштва, како и голем број други закони од областа на: банкарството, приватизацијата, царините, даноците, итн. во кои се содржани одредби кои се однесуваат на странските вложувања. Во 1999 год. се донесе Закон за слободни економски зони,¹¹² кој престана да важи со донесувањето на Законот за технолошка индустриска развојна зона (ТИРЗ)¹¹³ во 2007 год. со кој инвеститорите во ТИРЗ добиваат поволни услови во однос на: даноците; закупот на земјиштето; изградбата на градежните објекти, итн.

Влезот на странскиот капитал во РСМ придонесе за подобрување на македонската економија преку: зголемување на производството и

¹¹¹ Закон за странски вложувања: „Службен весник на РМ“, бр. 31/1993

¹¹² Закон за слободни економски зони: „Службен весник на РМ“, бр. 56/1999. Измени и дополнувања: „Службен весник на РМ“, бр.: 56/99; 41/00; 6/02

¹¹³ Закон за технолошка индустриска развојна зона: „Службен весник на РМ“, бр. 14/07; 103/08; 130/08; 139/09; 156/10; 127/12. Член 4: „ТИРЗ е дел од територијата на РМ како дел од царинско подрачје, одвоено од останатиот дел од царинското подрачје, посебно ограден и означен простор што претставува функционална целина во која се вршат дејности под услови пропишани со овој и друг закон и во кој важат царинските и даночните погодности утврдени со овој и друг закон“.

извозот; воведување нова технологија; пренесување на менаџерски вештини; иновации во начинот на организација; специјализација на работните места и обука на работниците за користење на новите технологии и методи на работење. Релацијата која се воспоставува меѓу домашните и странските компании, директно и индиректно предизвикува влијание и мотиви за користење и имплементација на слична или иста технологија и методологија во своите бизниси. Најголемите странски директни инвестиции се од: Унгарија, Грција, Австрија, Швајцарија, Словенија, Кипар, Холандија, Германија, Велика Британија, САД, Турција.

Период 1990-2003 год. Започна продажбата на најголемите претпријатија „загубари“: „Окта“, „Фени“, „Битолска пивара“, „Југохром“, со што се овозможи нивно реструктурирање и осовременување на капацитетите, пораст на производството, и се задржаа голем дел од вработените. Модната конфекција „Виничанка“ во 1990 год. влезе во партнерство со компанијата „Ван Винкел фешн“ од Будел, Холандија, која потоа стана доминантен сопственик, купувајќи 55 % од капиталот на фабриката. Во 1997 год. се реструктурира металуршкиот комбинат Рудници и Железарница „Скопје“, како самостоен субјект „Макстил“ АД Скопје, беше приватизиран од страна на доверителите на „Железарница“, а подоцна преку откуп на контролниот акционерски пакет беше преземен од *Групацијата Дуферко (Duferco Skop Investment Ltd)*, компанија од Лихтенштајн.

Во 1998 год. се продаде Цементарница „Усје“ на грчкиот „Титан“; *Balkanbrew Holding* купи 55,3 % од акциите на Скопска „Пивара“, а наредната година следуваše продажба на рафинерија „ОКТА“ на грчкиот „Хеленик Петролеум“.

Во 2000 год. сопственик на управувачкиот пакет акции на АДОР „Македонија“ стана „Кјуби“ (*осигурителна и реосигурителна компанија QBE Insurance Group* од Сиднеј, Австралија), а во 2013 год. преминува во сопственост на ВИГ (VIG) од Австрија.

Во 2001 год. унгарскиот „Маџар Телеком“ стана доминантен сопственик на „Македонски Телеком“ (дел од Групацијата „Дојче Телеком“); се смени и сопственичката структура на АД „Жито Лукс“ – со сопственост од 53,7 % од акциите стратешки инвеститор стана грчката интернационална групација на компании „Елбиско Холдинг С.А.“.

Во овој период дојде до промена на сопственичката структура на дел од македонските банки:¹¹⁴ управувачкиот пакет-акции на Стопанска банка АД Скопје (основана во 1944 год. како прва банка во Македонија) во 2000 год. е откупен од *Националната банка на Грција – НБГ*; Тутунска банка АД

¹¹⁴ Во првичната сопственичка структура на македонските банки немаше странски акционери, тоа се овозможи кога се востанови Македонската берза на долгорочни хартии од вредност и се формираа и профункционираа останатите регулаторни тела. Со промената на сопственичката структура на банките започна имплементацијата на реформите во банкарскиот сектор.

Скопје стана дел од словенечката НЛБ Групација; *Сосиете Женерал* (Societe Generale Group) стана стратешки партнер на „Охридска банка“.

Во периодот од 2003-2007 год. најмногу се инвестираше во дејности: снабдување со електрична енергија, гас и вода; преработувачка индустрија; финансиско посредување; сообраќај, складирање и врски. Најголем број на вработените во деловните субјекти со странски директни инвестиции е забележан во 2007 год. – 38.840. Од вкупниот број на вработени, околу 50 % се од преработувачката индустрија.

Во овој период: ф-ка „Руен“ од Кочани по ликвидацијата во 2003 год. (со 1.400 вработени), во 2004 год. на јавен меѓународен тендер е купена од компанија од Лихтенштајн, односно од француски капитал (по неколку стечаи, „Руен“ е купен во 2014 год. од конзорциумот „Кинг инокс и Офис експрес“ од Кочани); забележан е влез на грчкиот оператор *Cosmote*; извршена е продажбата на Електростопанство Скопје¹¹⁵ (во 2006 год., на *ЕВН*, австриска групација); од руски инвеститор е преземен рудникот „Бучим“ од Радовиш;¹¹⁶ продаден е рудникот „Злетово“ од Пробиштип на американската компанија „Трафалгар ресурси“; во 2006 год. отвори ф-ка американската компанија „Џонсон Контролс“; во 2006 год. започна со работа и млекарницата „Сведмилк – Македонија“;¹¹⁷ „Заваровалница Триглав“ купи 70,36 % од акционерскиот капитал на АД за осигурување „Вардар“ Скопје; ИМБ „Млекара“ Битола, стана дел од системот на *Danube Foods Group*; во 2007 год. е потпишан договор за купување на млекарницата „Идеал Шипка“, Битола, од страна на хрватската млечна индустрија „Дукат“.

Во периодот од 2008-2016, владините роуд-шоуа и рекламирањето во странските медиуми донесоа нови инвестиции во Република Македонија. Изградени се нови капацитети во индустриските зони, или гринфилд инвестиции: „Ван Хул“; „Џонсон Контролс“; „Кемет електроникс“; „Кромберг и Шуберт“; „Техно Хозе“; „Тав“; „Суташ“; ДММ „Дрекселмајер“; „Продис“; „Џонсон Мети“; „ИД Балкан“; „Итек“; „Амфенол“; „Техникал Текстајл“; „Ки сејфти системс“; Корпорацијата „Леар“, и др.

¹¹⁵ АД „Електростопанство на Македонија“, во 2005 год. се подели на три претпријатија: АД „ЕЛЕМ“ (за производство на електрична енергија), АД „МЕПСО“ (за пренос на електрична енергија) и АД „ЕСМ“ (за дистрибуција на електрична енергија). Во 2006 год. АД „ЕСМ“ стана сопственост на концернот EVN AG од Австрија, а во 2008 год. го доби сегашното име „ЕВН Македонија“, АД Скопје.

¹¹⁶ „Бучим“ – рудникот за бакар и злато, е основан во 1972 год. од Собранието на општина Радовиш. Поседуваше акционерски капитал во АД „Голдмак“ – Радовиш и поситни удели во други реномирани македонски фирми и банки. Од 1999-2003 год. со рудникот управува фирмата „Семкорп“, кога запаѓа во долгови и влегува во групата на т.н. фирми „загубари“. Во 2005 год. „Бучим“ е купен на меѓународен јавен тендер од руската компанија „Солвеј“.

¹¹⁷ Млекарницата „Сведмилк – Македонија“ започна да работи во 2006 год. со директна странска инвестиција со мнозински шведски капитал. Изгради ф-ка со површина од 6.600 квадратни метри во индустриската зона „Бунарџик“, Скопје, и инсталираше најсовремена технологија за преработка на млеко. Подолго време работеше со загуби и во 2009 год. е отворена стечајна постапка „Сведмилк“ е продаден на „Балканска млекарница“ ДООЕЛ Скопје, чиј основач е турската компанија „Суташ“.

Во 2008 год. „Силекс банка“ стана *Централна кооперативна банка АД Скопје* – мнозинскиот пакет на акции е во сопственост на Централна кооперативна банка АД Софија, Република Бугарија. Во 2011 год., *Халкбанк* го купи мнозинскиот пакет на акции од ИК Банка (91,6 %), а во 2012 се спои со ЗИРААТ банка, АД Скопје.¹¹⁸

Во периодот 2017-2021 продолжи растот на странски инвестиции во РСМ. Започнаа со реализација триесетина инвестициски проекти, од кои дел веќе работат, дел се во фаза на градба, а дел се подготвуваат за градба на производствените капацитети. Резултат на овие инвестиции се нови 54.000 илјади вработувања. Потпишани се договори за странски инвестиции со: Швајцарската фабрика „Баумер“; Компанијата „Пурпласт“ од Турција; Фармацевтската компанијата „Саген“ со седиште во Тирана, Албанија; „Мурат виринг системс“; „Кеслер“; „Доган отомотив“; „Чагатај кабло“; „ВИК“; „Костал“, и др.

Вработувањето е значајна придобивка од странските инвестиции во Република Северна Македонија. Со отворањето на нови капацитети се вршат директни вработувања претежно на работници од локалното население каде што се вложува инвестицијата. Индиректно вработување се постигнува со воспоставување на бизнис-врските меѓу странскиот инвеститор и локалните компании. Тоа се однесува на набавките на потребните полупроизводи во процесот на работење на странските компании од домашните понудувачи. Со зголемената побарувачка на домашниот пазар, се зголемува и потребата за вработување на дополнителни капацитети кај локалните компании.

Почнувајќи од 2006 год., кога стапката на невработеност изнесуваше 36 %, во наредните години се забележува нејзино благо опаѓање, за во 2014 год. да изнесува околу 27,6 %. Во овој период се отворени над 130.000 работни места во Македонија, во странските и домашните компании, во приватниот и јавниот сектор, и преку активните мерки за вработување. Во 2011 год., вкупниот број на вработени во компаниите со странски капитал е скоро двојно поголем во споредба со бројот на вработените во 2007 год., а нивниот број се зголемува и натаму. На крајот на месец мај 2018 год. во слободните економски зони во Македонија работат 26 компании, со 12.432 вработени. Ваквиот тренд на зголемување на вработеноста продолжи и во наредните години преку обезбедувањето доволно квалификувана работна сила; се создаваат услови за замена на традиционалните, со техничко-

¹¹⁸ Во РСМ работат следните банки: Народна банка на Република Северна Македонија, како Централна банка; Стопанска банка, АД Скопје; Комерцијална банка, АД Скопје; Шпаркасе банка, АД Скопје; Халк банка, АД Скопје; Алфа банка, АД Скопје; Централна кооперативна банка, АД Скопје; Универзална инвестициона банка, АД Скопје; НЛБ Тутунска банка, АД Скопје; Охридска банка, АД Скопје; Стопанска банка, АД Битола; Капитал банка, АД Скопје; Македонска банка за поддршка на развојот, АД Скопје; Еуростандард банка, АД Скопје; Прокредит банка, АД Скопје; ТТК банка, АД Скопје. Банките во Република Северна Македонија работат согласно Законот за банките: „Службен весник на РМ, бр. 67/07; 90/09; 67/10; 26/13; 15/15; 153/15.

технолошки напредоци во стопанството. Дел од добивката која ја остваруваат компаниите со странски капитал се реинвестира во РСМ, која има подеднакво значење како и приливот на странски инвестиции.

Синдикатите уште од самиот почеток на економските реформи бараа странските инвестиции да заземат значајно место во стратегиите и програмите во државата за економски раст, да се создадат поволни услови за нивно привлекување. Да се носат конкретни програми, пред сè во областа на инфраструктурата, индустријата, и во други области, и да се унапредува законската регулатива во согласност со меѓународните стандарди. За синдикатите основните очекувања од странските вложувања се тие да имаат позитивни ефекти: македонската економија да бележи пораст на продуктивноста; да се модернизираат техничко-технолошките производни процеси; соодветно да се користи човечкиот капитал; да се зголемува вработеноста; мотивираноста на работниците (работа според квалификациите, плата за вложениот труд, безбедни и здрави услови за работа, социјална заштита и социјална сигурност); да се подобри животниот стандард на работниците и граѓаните на Република Северна Македонија.

Во натамошниот период да се планираат и спроведуваат активности кои се покажале како успешни практики во други земји. Исто така, да се промовираат можностите за поврзување на домашните со странските компании во заеднички инвестиции и да се привлекуваат мултинационални корпорации кои имаат интерес да инвестираат во Република Северна Македонија. Локалната власт преку ресурсите со кои располага општината да привлекува странски инвестиции во интерес на локалниот економски развој, кои ќе бидат стимулирани да создаваат сè поголеми и трајни деловни врски и соработка со домашните бизниси. Во таа смисла е потребно и натаму да се формираат локални економско-социјални совети врз трипартитна основа, кои преку социјалниот дијалог со социјалните партнери ќе градат стратегии за стимулации за потенцијалните странски инвестициски вложувања.

Синдикатите водат интензивна кампања за остварување на правото на работниците да се организираат во синдикати во компаниите со странски капитал и да се почитуваат македонските закони и колективните договори од страна на работодавачите. Синдикатите ги охрабруваат вработените во компаниите со странски капитал синдикално да се организираат и да склучуваат колективни договори со работодавачите за кои ќе преговараат и ќе се утврдуваат поголеми права од оние што се уредени во законите од рудовата област.¹¹⁹

¹¹⁹ Во КЕМЕТ Електроникс, ф-ка за електронски производи наменети за авионската, воената и автомобилската индустрија, во 2020 год. е основана нова синдикална организација на СИЕР.

6. Иницијативи на синдикатите до Уставниот суд на Република Македонија за приватизацијата

Во 1999 год. на Иницијатива на синдикатите здружени во ССМ, Уставниот суд на РМ (У.бр.119/99 од 14 јули 1999) ги укина членовите од *Законот за изменување и дополнување на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал* (член 18, став 4 и 5, чл. 19 и 45, дел од став 2 и ставовите 3 и 4, нов член 100-а, 48 и 51). Беше покрената и Иницијатива до Уставниот суд на РМ за поведување итна постапка за оценување на уставноста на член 5 и член 8, став 1 од *Законот за измени и дополнувања на Законот за трансформација на претпријатијата и задругите со општествен капитал кои стопанисуваат со земјоделско земјиште*.

Образложението на синдикатите беше дека измените и дополнувањата на овие закони водат кон подржуваче на општествениот капитал кој треба да се приватизира. Со измените се повредуваше директно: *правото на сопственост* (член 30 од Уставот на РМ); *правото на сопственост на трудот како основа на управувањето и учество во одлучувањето* (член 58, став 1 од Уставот на РМ); *правото на еднаквост на граѓаните пред Уставот на РМ и законите* (член 9, став 1 од Уставот на РМ).

Со измени на овие закони, на Агенцијата за трансформација на претпријатијата со општествен капитал¹²⁰ ѝ се овозможуваше да стане сопственик на општествениот капитал на претпријатието, односно задругата во случај кога тие: не ја започнале постапката за трансформација или ако доставиле документи, а не е извршена трансформацијата во рок од 30 дена од денот на влегување во сила на Законот. Агенцијата можеше да стане сопственик и на дел од општествениот капитал кој работниците акционери не можеа да го откупат заради настанатите проблеми во стопанството и неисплатени плати по неколку месеци и години. На тој начин, Агенцијата стануваше единствен сопственик на општествениот капитал и можеше да одлучува и управува со него. Со тоа се наметнуваше прашањето дали Агенцијата можеше сама да носи одлуки и да стане сопственик на општествен капитал, како и тоа како самата ќе си врши контрола во делот на трансформацијата на претпријатијата, односно задругите, што беше една од нејзините одговорности.

¹²⁰ Агенцијата за трансформација на претпријатијата со општествен капитал беше институција која беше одговорна за администрирање и поддршка на процесот на приватизација во Република Македонија од самиот почеток, па сè до 2003 год. Во овој период беа продадени акции и удели во 1.700 претпријатија.

Синдикатите сметаа дека Агенцијата за трансформација на претпријатијата со општествен капитал треба да ги врши работите кои се однесуваат на организирањето и контролата на трансформацијата и во никој случај не можеше да биде сопственик на општествен капитал и директно да се стекнува со правото на управување и одлучување во претпријатијата, односно задругите. Впрочем, основниот концепт на законите за приватизација беше самите претпријатија, односно задруги да бидат носители на активностите за трансформација, самите да носат одлуки и да ја водат постапката за приватизација, а не некои други субјекти од надвор. Оваа Иницијатива на синдикатите беше прифатена од Уставниот суд кој ги поништи спорните решенија, со што се спречени штетните последици по сопственичките права на работниците.

Заради вкупните состојби во опкружувањето и крајно загрозената материјално-социјална положба на работниците, синдикатите од Владата на Република Македонија и Агенцијата на Република Македонија за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, бараа да се воведува *мораториум на отплатата на акциите под повластени услови* од страна на работниците во приватизацијата, а со цел да се запре носењето одлуки за одземање на акциите на работниците кои заради тешката економско-социјална положба не можеа да ги платат ратите и ги продаваа акциите со крајно ниска.

7. Синдикално организирање и дејствување во транзицијата

Во турбулентните времиња на транзицијата во Република Македонија, на удар беше синдикалното организирање и дејствување. Повеќето нови сопственици на приватизираните претпријатија синдикатот го сметаа за свој непријател, па изнаоѓаа најразлични начини да го дестабилизираат и суспендираат. Скоро секогаш, при било какви превирања во работните средини, први на удар беа синдикалните активисти и синдикалното раководство кои без причина и образложение се сменуваа или беа принудени да си дадат оставка. Тоа го попречуваше работењето на основната синдикална организација и решавањето на суштинските проблеми. Се намалуваа и комуникациите меѓу членството и повисоките нивоа на синдикална организираност и во голем број случаи се доцнеша во реагирањето и изразувањето незадоволство за одделни неповолности по работниците. Синдикатите повикуваа на поголема мобилност и организираност во заедничкото дејствување бидејќи спонтаните и неорганизираните активности и акции на работниците не ги даваа очекуваните резултати.

Во приватизираните претпријатија, во голем број случаи, беа казнувани синдикалните претставници на најразлични начини, но најчесто со откази од работа, преместувања на пониско платени и несоодветни работни места во однос на нивното образование и квалификации. Тоа служеше за застрашување на другите синдикални членови, кои, исто така, не беа поштедени од ваквите појави.

Новите „газди“ не покажуваа интерес да седнат на преговарачка маса со синдикатот и да ги решаваат настанатите проблеми. Во 2002 год., 1.400 вработени од НИП „Нова Македонија“, штрајкуваа за 5 неисплатени плати. Постоеше сомневање дека нивните плати се искористени за склучување на купопродажниот договор со словенечката фирма „Југ-услуге“. Сопствениците одбиваа да се сретнат ниту со претставници на Синдикатот на НИП, ниту со гранскиот Синдикат ГИФИХ, за да се расчистат дилемите. Со Штрајкувачкиот одбор на НИП „Нова Македонија“ тие комуницираа преку нивниот адвокат и преку преписки пласирани преку медиумите. Синдикатот ГИФИХ побара ревизија на приватизацијата на НИП.

Синдикалната организација на АД „Македонија табак“, поддржана од АГРО Синдикатот, во 2002 год. се покажа доволно цврста да се избори со насилните мерки на менаџерскиот тим. Во овој реномиран тутунски комбинат, со разни зделки се доведе вработените да не примаат плата, да се прогласува технолошки вишок, да се даваат неосновани откази од работа, да се манипулира со нивните акции, производството да пропаѓа.¹²¹

Во ф-ка за масло „Благој Ѓорев“ од Велес, во 2004 год., на синдикалниот претставник и на уште 25 други работници, им е даден отказ од работа бидејќи одбиле да му ги продадат акциите на директорот. Силни тензии и работничко незадоволство предизвика и приватизацијата на „Лозар“ од Велес, една од најстарите винарии во земјата (основана во 1968 год.). Работниците ја оспоруваа нелегитимната приватизација, а синдикалниот лидер беше постојано „трн во око“ за оние кои сакаа да „загосподарат“ со Комбинатот. Членовите на СО на „Водовод“ – Скопје, во 2004 год., се спротивставија и не дозволија приватизација на системот со вода на градот Скопје во Рашче. Во претпријатието се создаде конфликт меѓу вработените и работоводниот тим, постојани закани за технолошки вишок и примена на методот: „раздели, па владеј“. Претседателот на синдикалната организација е преместен на ново несоодветно работно место на неговите квалификации, а членката на Претседателството на Синдикатот е отстранета од работното место без било каква одлука.¹²²

¹²¹ За случајот со НИП „Нова Македонија“ и АД „Македонија табак“, повеќе во весникот: „Синдикален живот“, бр. 8, 2002

¹²² Повеќе за овие три случаи, во весникот: „Синдикален живот“, бр. 33-34, 2004

ДЕЛ IV

ЖИВОТНИОТ
СТАНДАРД НА
РАБОТНИЦИТЕ И
ЕКОНОМСКИТЕ И
СОЦИЈАЛНИ
ПОЛИТИКИ ВО
РЕПУБЛИКА
СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА

1. Вработеност и невработеност

Невработеноста е хроничен проблем во многу општества која носи загуба и за поединците (невработените лица ги губат своите вештини и конкурентност на пазарот на трудот) и за националната економија (која се соочува со ерозија на човечкиот капитал). Во Република Северна Македонија, исто така, невработеноста е проблем кој се провлекува со децении наназад и покрај тоа што се преземаат мерки за нејзино надминување. Таа е особено изразена, алармантна и сложена со започнувањето на транзицијата заради: реструктурирање на стопанството и губење на работните места, намалување на моќта на стопанството за нови вработувања и воспоставување рамнотежа меѓу понудата и побарувачката на работната сила.

Невработеноста во државата и во поново време е актуелно прашање. Ваквата состојба бара сите одговорни субјекти во државата максимално да се зафатат за водењето соодветни политики и создавање деловен амбиент за домашните и странски инвестиции, со што, воедно, ќе се спречи да се издигнува сè погоре и погоре негативниот ефект од производот на високата стапка на невработеност – сиромаштијата.

1.1. Општи статистички белези за работната сила во Република Северна Македонија во транзицискиот и после транзицискиот период

Недоволната искористеност на работната сила во РСМ, намалувањето на бројот на вработените, зголемување на годините поминати во чекање на работа, создава бесперспективност за вработување на младите, психолошки трауми, се нарушуваат нормалните текови на животот.

Драстично намалување на бројот на вработените во државата започна со процесот на приватизација на општествениот капитал. Во периодот 1993-1997 година само врз основа на т.н. „загубари“, без работа останаа 37.000 работници, односно стапката на невработеност од 24.7 % во 1993 година се искачи на 36 % во 1997 година, што ја пласираше државата меѓу првите во Европа кои се соочуваа со овој проблем. Во однос на структурата на невработените – околу 49,7 % се лица до 30 години (претежно со високо образование) кои нивната иднина ја гледаа во „дивото“ вработување или иселување од државата.

Проблемот со невработеноста беше сериозен и во првата декада на новиот милениум. Само врз основа на стечаи и технолошки вишок се изгубија над 35.000 работни места. Во 2000 год. се регистрирани 362.364 лица

кои бараат вработување, со што е надминат бројот на вработени, кој изнесуваше 314.512. Во 2002 год. (според Анкетата на работна сила), бројот на вработените изнесува 540.846, но во нив се вбројуваат било какви вработувања, дури и оние кои траеле неколку дена. Стапката на невработеност во периодот 2003-2007 изнесуваше над 30 %. Највисока е стапката на невработеност во 2004 година – 37.2 % и 2005 година – 37.3 %. Во времето на светската финансиска и економска криза од 2008 год. во РМ се изгубија над 20.000 работни места заради намалување на обемот на производството во фирмите, голем број работници се упатени на привремен принуден одмор или се прогласени технолошки вишок. Во Агенцијата за вработување на РМ, во 2009 год. имало 341.295 евидентирани невработени лица.

Со оглед на сериозноста на проблемите со невработеноста кои создаваат далекусежни негативни последици врз целокупното општество, синдикатите укажуваат на неопходноста од донесувањето на национална стратегија за вработување, со мерки и активности кои ќе ги дадат очекуваните резултати – ќе го намалат високиот процент на невработеност и посебно на долгорочната невработеност.

Национален акционен план за вработување 2004-2005 – НАП (поддржан од Европската агенција за реконструкција) беше изготвен во согласност со Насоките за вработување и Стратегијата за вработување на ЕУ, прилагоден на условите и специфичностите на пазарот на трудот во земјата. Овој документ понуди мерки за кои се очекуваше на подолгорочен план да се овозможи подобар, побрз и еднаков пристап до работните места за секого и поголема флексибилност на пазарот на трудот.

Стапката на невработеност во втората декада на новиот милениум бежежи намалување: во 2010 година таа изнесуваше 32.1 %, но до 2018 година се намали на 21.6 %. Споредено со ЕУ, стапката на невработеност во Македонија е неколкукратно повисока, На пример, за периодот 1991-2013 год., таа скоро трипати е повисока. Според Евростат, во јуни 2018 год. стапката на невработеност во ЕУ била 6,9 %. Земјите-членки со најниски стапки на невработеност се Чешка со 2,4 % и Германија со 3,4 %. Највисока невработеност има во Грција со 20,2 % и Шпанија со 15,2 %.

1.2. Правни инструменти и прописи за вработувањето

Закон за вработување во СРМ од 1987 год. Законот се донесе како една од мерките за амортизирање на негативните последици од вработувањето (во овој период приоритет им се даваше на социјалните критериуми, додека стручноста беше на втор план, или пак, во повеќето ОЗТ таа и воопшто не се земаше предвид). Со овој Закон се намали изразениот

притисок во врска со социјалната положба на работниците кои бараа работа, но и покрај тоа, во периодот 1989-1996 год., невработеноста се движеше со просечна годишна стапка на пораст од 6,8 %. Кон ваквата состојба придонесуваше падот на производството во, речиси, сите сектори на индустриската дејност. Во 1990 год., секое осмо претпријатие работеше со загуби (од кои поголемиот број се од индустријата); беа блокирани сметките на 285 правни лица, со близу 90.000 вработени; поведени се стечајни постапки кај 30 правни лица и од секои 5 претпријатија, 4 се „во зоната на стечај“.

Закон за заем за вработување.¹²³ Со средствата од заемот за вработување во 1988 год. се финансирани 153 програми, од кои 93 во општествениот сектор и 60 во индивидуалниот сектор, со што се создадени можности за вработување на 5.744 работници. Најголем дел – 90 % од средствата е насочен во индустријата и рударството, односно скоро 1/3 во текстилната индустрија.

За зголемување на бројот на вработување во 1980-тите придонесоа и следните закони и нивните измени и дополнувања: *Законот за работните односи*; *Законот за пензиското и инвалидско осигурување* (со пополнување на одливот на работници со пензионирање по сила на закон, во 1989 год. се вработиле 4.151 лице); *Законот за вршење стопанска дејност со самостоен личен труд со средства на трудот во сопственост на граѓаните* (овозможено е вработување на 3.548 невработени); *Законот за приправници* (вработени се 4.760 лица). Со овие закони и Програмата за вработување, во 1988 год. за првпат е запрен порастот на невработеноста, односно е намален за 0,6 %. Во тој број влегуваат и вработувањата на 4.500 стечајни работници и работници кои останала без работа заради ликвидација на фирмите.

Закон за зголемување на вработувањето¹²⁴ од 1998 год. Во пакетот мерки кои ги донесе Владата на РМ за надминување на проблемот со невработеноста, во 1998 год. на сила стапи Законот за зголемување на вработувањето, за времено бенефицирање на придонесите на нововработените лица. Носењето на овој Закон синдикатите го поздравиле, особено што ова претставуваше можност да се легализираат „дивите“ вработувања. Законот предвиде обврските за плаќање на придонесите за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување, како и придонесот за вработување за секој нововработен да го презема државата во наредните три години. Висината на придонесот што го плаќа државата е соодветен на платата што на

¹²³ Закон за заем за вработување: „Службен весник за РМ“, бр. 46/86

¹²⁴ Закон за зголемување на вработувањето: „Службен весник за РМ“, бр. 65/97; Измени и дополнувања 21.7.1998

нововработениот ќе му ја исплатува работодавачот. Лицето што ќе биде вработено треба да биде евидентирано како невработено најмалку една година, или доколку останало без работа како стечаец или технолошки вишок.

Синдикатите сметаа дека овој Закон носи предности за работодавачите, заштеда на пари кои ќе се употребат за продуктивни намени и отворање шанси за нови вработувања. Сепак, само со овој Закон не можеше да се реши сè посложениот проблем со невработеноста. За алармантноста на овој проблем говори огромниот интерес за објавените огласи за слободни работни места, кога за едно работно место се јавуваа и по повеќе од стотина кандидати.¹²⁵ Оттука, беше потребно да се преземаат и други мерки бидејќи овој Закон повеќе беше ефектен за малите и средни претпријатија, додека оние со поголем број на вработени се соочуваа со проблемот на превработеноста и барањето начин за безболно ослободување од вишокот работници.

Со Проектот за структурни реформи во социјалниот сектор и пазарот на трудот од 2000 год., кој се остваруваше со техничка и финансиска поддршка на Светската банка и Меѓународниот монетарен фонд, беа донесени нови законски прописи, и е извршена измена на дел од постојното работно законодавство. Беше укинат Законот за зголемување на вработувањето, а се донесе Закон за поттикнување на вработувањето (2003 год.).

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност.¹²⁶ Овој Закон е донесен во 1997 год. и до 2016 год. претрпе најмногу измени во споредба со другите трудови закони. Со Законот е воспоставен систем на задолжително осигурување на работниците, нивните права во случај на невработеност, и се утврдени критериуми за остварување и губење на тие права. Со измените и дополнувањата на овој Закон во 2005 год., се создаде законска основа за користење на средствата од придонесот за вработување за финансирање на активни политики за вработување.

Синдикатите земаа активно учество во носењето и измените и дополнувањата на Законот. Го застапуваа ставот да не се намалува висината и временскиот период на користење на паричниот надоместок и утврдувањето на возраста за користење на правото на паричен надоместок до пензионирање. Во 2002 год. синдикатите се заложија да се врати старото решение на овој Закон со кое се овозможуваше користење на правото на

¹²⁵ На огласот на „Жито Лукс“ АД Скопје, во 1998 год., објавен за неколку работни места, се пријавиле 4.500 кандидати, или конкурирале по 75 кандидати за едно работно место.

¹²⁶ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност: „Службен весник на РМ“, бр. 37/97 од 31.7.1997 год.) – основен текст на Законот. Закон за изменување и дополнување: „Службен весник на РМ“, бр.: 25/00; 101/00; 50/01; 25/03; 37/04; 4/05; 50/06; 29/07; 102/08; 144/08 – Прецистен текст; бр.: 161/08; 50/10; 88/10; 51/11; 11/12; 44/14; 4/15; 56/15; 129/15; 113/14. Одлуки на Уставниот суд на РМ: У. бр. 119/2006-0-0 од 27.6.2007; У. бр. 84/08; У. бр. 103/10.

надоместок до ново вработување, односно до пензионирање со навршени 25 години работен стаж. Поднесоа Иницијатива до Собранието на РМ за донесување на Закон за изменување и дополнување на овој Закон. На протестот што синдикатите го организираа пред Собранието е добиено ветување од пратеничките групи дека Предлог-законот ќе биде ставен на дневен ред на собраниската седница од 27 март 2002 год.

На Иницијатива на синдикатите, поддржана од Економско-социјалниот совет, во 2015 год. се извршени измени и дополнувања на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Според нив, работодавачот може да вработува работник како замена за редовно вработен работник кој е на породилно отсуство и за тој период да биде ослободен од плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување. По истекот на породилното отсуство на работникот, лицето кое го заменуваало има право да биде задржано на работа уште најмалку за времето за кое работодавачот бил ослободен од плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување. На овој начин е стимулиран работникот кој користи породилно отсуство (со тоа што му се гарантира враќањето на своето работно место), како и работодавачот да вработува млади работнички.

Закон за поттикнување на вработувањето од 2006 год.¹²⁷ Овој Закон е познат како Бранков закон (според името на тогашниот премиер на Владата на РМ, Бранко Црвенковски) и е донесен како економска мерка за намалување на високата стапка на невработеност (која изнесуваше 36.0 %) и на зголемување на флексибилноста на пазарот на трудот. Со Законот се предвиде државата за период од две години (од денот на вработувањето) да ги субвенционира трошоците на работодавачите за плаќање на придонесот за ПИО за новите вработени. На работодавачот кој ќе вработи лице на неопределено време му се надоместуваат средства за платениот придонес за период од 24 месеци од вработувањето во износ од 3.000 денари по работник. Како невработени лица за кои важи Законот, се лица со најмалку 25 години пензиски стаж и над 54 години возраст на кои работниот однос им престанал врз основа на стечај или технолошки вишок, а кои го искористиле правото на паричен надоместок. Овие лица требаше најмалку една година да бидат евидентирани како невработени. Работодавачите беа должни вработените лица да ги задржат на работа најмалку двојно повеќе од времето за кое користеле надомест на средствата за придонесите за плата. Од практичната реализација на Законот се забележани извесни успеси уште на самиот почеток (во првите две недели се вработени 386 лица во 195 приватни фирми), но генерално не ги даде очекуваните резултати.

¹²⁷ Закон за поттикнување на вработувањето: „Службен весник на РМ“, бр. 62/06

Закон за агенции за привремени вработувања.¹²⁸ Овој Закон се донесе во 2006 год. и се темели врз Конвенцијата на МОТ за приватните агенции за вработување, усвоена во Женева на 19 јуни 1997 год. (во РМ е ратификувана во 2012 год.). Непосредно по носењето на овој Закон се формираа 21 агенција од овој вид. Имплементацијата на Законот во практиката придонесе за успешно регулирање на непријавената работа.

Синдикатите бараа во Предлогот на Законот за приватните агенции за вработување да се уреди дека одредбите од Законот за работните односи се однесуваат и за работниците кои ги отстапува агенцијата за привремено вработување, а кои се однесуваат за: платата; безбедноста и здравјето при работа; отштета при повреда на работа; заштитата на посебните категории работници; на жените за време на бременост, раѓање, родителство и нега на деца; колективното договарање; правото на минимална плата; работното време; слободата на синдикалното организирање и колективно преговарање; право на учество преку свои претставници во телата кои ги претставуваат работниците кај работодавачот корисник, итн.

Закон за вработување на инвалидни лица од 2000 год.¹²⁹ Меѓу најза-сегнатите и најизложените лица на невработеност се и инвалидните лица. Со цел да се подобри ваквата состојба покрај донесувањето на овој закон (кој претрпе повеќе измени и дополнувања), се донесоа и повеќе правилници за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица. Според Законот, работодавачот кој вработува инвалидни лица е должен да обезбеди соодветни услови за работа и да го адаптира работното место во согласност со описот на работното место, видот и нивото на образование и степенот на инвалидност.

Во својата стратегија на дејствување, синдикатите се грижат за почитување на човековите права на лицата со инвалидност; економско-социјална заштита, правда и сигурност; недискриминација при вработувањето; соодветна заработувачка; правна заштита на лицата со инвалидност; вклученост во општеството и достигнување на квалитетен животен стандард.

¹²⁸ Закон за агенции за привремени вработувања: „Службен весник на РМ“, бр. 49/06) - основен текст на Законот. Измени и дополнувања: „Службен весник на РМ“ бр.: 102/08; 145/10; 136/11; 13/13; 38/14; 98/15; 147/15; 27/16

¹²⁹ Закон за вработување на инвалидни лица: „Службен весник на РМ“, бр. 44/00 - основен текст; бр. 87/05 - Пречистен текст. Измени и дополнување: „Службен весник на РМ“, бр.: 16/04; 62/05; 87/05; 113/05; 29/07; 88/08; 161/08; 99/09; 136/11; 129/15; 147/15

Инвалидните лица, главно, се вработуваат во заштитните друштва, или како што порано се нарекуваа заштитни работилници. Во транзицискиот период се јави потребата овие лица да се вработуваат и преку водење сопствен бизнис и вработување преку семеен бизнис, во рамките на поширокото семејство. Вработените во заштитните друштва доброволно се зачленуваат во синдикат. Тие се соочуваат со многу проблеми од кои најмногу ги засегнува злоупотребата од страна на друштвата кои вработуваат инвалидни лица само формално за да се здобијат со финансиски стимулации.

Со цел да се подобруваат условите и да се создаваат еднакви можности за вработување на инвалидните лица и да се подобрува нивната состојба како граѓани кои ќе ги уживаат сите права и одговорности, синдикатите ги поддржуваат сите стратегии и акциски планови што се носат во оваа насока во државата, како што се: Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2012-2025; Национална стратегија за обезбедување еднакви права на инвалидните лица (ревидирана) 2010-2018; Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјална ексклузија 2010-2020.

Инвалидите на трудот кои беа вработени во 25-те „загубари“ секоја година примаа паричен надоместок во износ од 20 % од просечната месечна плата на ниво на Републиката, со посебна одлука на Владата на РМ која ја носеше секоја година на барање на синдикатите. Паричен надоместок им се исплаќаше на инвалидите на трудот и во случај на стечај, и тоа до ново вработување или пензионирање, но само ако претпријатието е ликвидирано.

Во 1998 год. имаше 600 инвалиди на трудот од сите категории, кои ги изгубија работните места без своја вина, заради стечај на фирмите, и се најдоа во тешка материјално-социјална положба. Здруженијата на инвалидите на трудот предлагаа измени на Законот за ПИО, но нивните предлози не беа прифатени. Тоа беше причина своето незадоволство да го искажуваат преку штрајкови и протести.

Закон за вработување и работа на странци од 2009 год.¹³⁰ Законот се донесе со цел за усогласување на националното трудово законодавство со *acquis*, усогласен со Директивата 96/71/ЕС. Во функција на имплементирање на овој Закон, донесени се и: Правилник за постапката за регистрација и завршување на работа која ја вршат странци и Правилник за постапката

¹³⁰ Закон за вработување и работа на странци: „Службен весник на РМ“, бр. 70/07, Консолидиран текст 2013; Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и работа на странци: „Службен весник на РМ“, бр: 5/09; 35/10; 148/11; 84/12; 148/13; 38/14; 150/15. Закон за вработување и работа на странци: „Службен весник на РМ“, бр. 217/15

за издавање работни дозволи и формата и содржината на посебните видови работни дозволи. Законот ги уредува: условите, постапката и начините под кои странски државјани може да се вработуваат во Република Македонија.

Правата од работа на работниците странци се регулираат согласно македонскиот Закон за работните односи и другите закони од трудовата област.

Закон за упатување работници од Република Македонија во други држави за изведување на градежни работи преку проектни договори и за вршење на други сезонски работи од 2012 год.¹³¹ Со овој Закон се утврдени условите, критериумите и начинот на упатување на работници од Република Македонија за изведување на градежни работи во други држави, со кои Република Македонија има склучено спогодба, односно билатерален договор за оваа намена.

Заинтересираните трговски друштва аплицираат за работни дозволи за работници за работа во странство преку однапред утврдени квоти од страна на Владата на РМ, на јавниот повик објавен во дневниот печат. Одлука носи Комисија која е составена од претставници на соодветните министерства и Стопанската комора на Македонија.

Закон за трансформација во редовен работен однос од 2015 год.¹³² Со Законот се регулира: „трансформирањето во работен однос на неопределено работно време на лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело и/или авторски договор или друг договор со кој лицето е ангажирано за извршување на работа (договор), кои извршуваат работа во органите на државната власт, установите од областа на културата, образованието, здравството, детската и социјалната заштита основани од Република Македонија и единиците на локална самоуправа, како и јавните претпријатија, заводите, фондовите и други правни лица чиј основач е Република Македонија, како и ограничување на периодот и бројот на лица кои може да се ангажираат со договор“ (член 1 од Законот).

Законот се однесува на лицата кои извршуваат работи врз основа на договор во период од најмалку 3 месеци сметано до 30.11.2014 год., а кои исто така имаат важечки договори и во моментот на трансформирањето на работниот однос. Со овој Закон се предвиде да се вработат во редовен работен однос над 3.000 лица во јавниот сектор кои со години работат на определено работно време преку разни видови договори. Приоритет при трансформирањето на работниот однос во редовен, имаат лицата ангажирани во институцијата најдолг временски период.

¹³¹ Закон за упатување работници од Република Македонија во други држави за изведување на градежни работи преку проектни договори и за вршење на други сезонски работи, „Службен весник на РМ“, бр. 166/12; Измени и дополнувања, 30/16

¹³² Закон за трансформација во редовен работен однос: „Службен весник на РМ“, бр. 20/15; Измени и дополнувања: „Службен весник на РМ“, бр. 44/15

Поддржувајќи го овој Закон, синдикатите сметаа дека тој е децениски предизвик за валоризирање на вложениот труд за работниците кои со години биле ангажирани со низок надомест. Ова е мотив овие работници да ја искористат стручноста, потенцијалите и да покажат максимум во работењето, што ќе се одрази позитивно врз подобрувањето на нивната материјално-социјална положба.

1.3. Работната сила на пазарот на трудот

Агенција за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ). Почнувајќи од 1997 год. кога се донесе Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, во Република Македонија започна да функционира Заводот за вработување на РМ (денес Агенција за вработување на РМ) со 30 подрачни бироа за вработување. Основната функција на Заводот и бироата за вработување е да обезбедува услуги на работодавачите во обезбедување на потребната работна сила, а на невработените помош во наоѓањето соодветна работа.

Агенцијата за вработување на РСМ дава услуги при самиот процес на вработување и учествува во реализацијата на правната постапка за засновање на работен однос. Преку АВРСМ, се остварува правото на паричен надоместок во случај на невработеност. Од 1.4.2015 год. невработените лица кои за првпат се пријавуваат во Фондот за здравствено осигурување на Македонија за стекнување на право на здравствено осигурување, не е потребно да доставуваат и потврда од АВРСМ дека се невработени лица.

Во работата на Управниот одбор на Агенцијата, синдикатите учествуваат со свој претставник и придонесуваат во градењето на развојните политики кои се во насока на зголемување на бројот на вработувањата, посебно со програми за вработување на младите, како и во реализацијата на проекти во функција на модернизацијата и зајакнувањето на нејзините капацитети.

Младински задруги за посредување при вработувањето. Законот за младинските задруги¹³³ беше на сила од 1988 год. На почетокот имаше регистрирано повеќе од 50 вакви задруги, за со текот на годините да се намали нивниот број на 37. Младинските задруги беа самостојни самоуправни организации кои посредуваа при привремено вработување на нивните членови (ученици, студенти и невработени младинци) за потребите на организациите на здружениот труд. Законот за младински задруги беше рестриктивен и дозволуваше ангажирање само на лица од 15 до 27 години и само еднаш во годината и за одредени работи, што придонесе за

¹³³ Закон за младинските задруги: „Службен весник на СРМ“, бр. 28/88

намалување на неговата примена и популарност. Со стапувањето на сила на Законот за агенциите за привремени вработувања во 2006 год.,¹³⁴ младинските задруги се реорганизираа и пререгистрираа во приватни агенции за привремени вработувања.¹³⁵

1.4. Учество на синдикатите во проекти за вработување и надминување на невработеноста во Република Северна Македонија

За синдикатите невработеноста во државата е сериозен економски, социјален и политички проблем и бараат и поддржуваат мерки за зачувување на постојните и отворање на нови работни места. Синдикатите укажуваат на потребата за ублажување на невработеноста, да се почитува ЗРО и колективните договори, како и принципите на транспарентност и одговорност, посебно за вработувањата во јавната администрација, со апел без партизација, туку за институционалните потреби. Исто така, да се носат национални стратегии и програми за економски развој од долгорочен карактер со цел да се создадат претпоставки и услови за зголемување на вработеноста и намалување на невработеноста.

Исто така, за намалување на невработеноста, синдикатите бараат Владата на РСМ да носи стимулативни мерки за вработување за да се поттикне мотивацијата и иницијативата кај работодавачите да вработуваат повеќе работници. Проблемот со сивата економија да се решава системски, со учество на сите надлежни органи со преземање на соодветни мерки и на тој начин да се прекине со злоупотреба на трудот, односно работниците да се вработуваат согласно закон и колективен договор.

Проекти и програми за вработување. Заради остварување на структурните реформи во социјалниот сектор и пазарот на трудот, стимулирање на вработувањето, синдикатите ги поддржа и учествуваа во реализацијата на целите на повеќе проекти и програми заедно со социјалните партнери, посебно со МТСП: *КАРДС програмата*¹³⁶; *ФАРЕ програмата*¹³⁷; *VET-1*,

¹³⁴ Закон за агенциите за привремени вработувања: „Службен весник на РМ“, бр.: 49/06; 102/08; 145/10; 136/11; 13/13; 38/14; 98/15; 147/15; 27/16

¹³⁵ Таква младинска задруга беше „Партнер“ која постоеше над 16 години, а која во 2006 год. се пререгистрира и денес под истиот назив функционира како Агенција за привремени вработувања.

¹³⁶ За CARDS – Светска банка, Партнерство со РМ, „Слика на Програмата на земјата“, април 2014 год.

¹³⁷ PHARE програмата (phare на француски значи светло) е претпристапен инструмент финансиран од Европската Унија за поддршка на земјите од Централна и Источна Европа во нивните подготовки за приклучување на Европската Унија. Донесена е во 1989 год., најпрво како помош за реконструкција на полската и унгарската економија, а подоцна и на 10 други земји кои пристапија во ЕУ. Од 1997 год. се фокусира врз стратегијата за претпристапување, како одговор на Луксембуршкиот Совет кој го започна тековниот процес на проширување. Република Македонија е корисник на ФАРЕ од 2000 год., заедно со Албанија и Босна и Херцеговина.

VET-2, GTZ; Проектот „ПРИЗМа“¹³⁸; Проектот за мали и средни претпријатија; Програма на Светската банка во Република Македонија; Програма за стручно образование и обука 2003 год.; Проект: „Македонија вработува 1 и 2“.

Целта на проектите е да се намали невработеноста преку отворање нови работни места со опфат на 5 групи на невработени кои ќе ги исполнат поставените критериуми. Поволните услови за работодавачите за вработување работници (ослободување од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување) во „Македонија вработува 1“ придонесоа да се вработат 19.000 лица за само една година. Ова беше мотив Проектот да се продолжи за уште една година под мотото: „Борбата за нови работни места продолжува“. Синдикатите преку учество во Управниот одбор на АВРМ, учествуваа во креирањето и имплементирањето на целите на овие проекти.

Национални стратегии и национални акциски планови за вработување. Синдикатите ги поддржуваа и се вклучуваа во реализацијата на сите национални стратегии и национални акциони планови за вработување што се носеа во Република Македонија. За синдикатите се прифатливи стратегии и акциони планови кои се работени по европски терк и чија конкретна реализација ќе се одвива со забрзано темпо заради сериозноста на прашањето со невработеноста во Република Македонија и кои нудат: конкретни насоки и соодветни мерки и инструменти кои на долгорочен план ќе овозможат: создавање поволна економска клима за водење активна политика на пазарот на трудот; зголемување на невработеноста; задржување на постојните работни места; еднаков пристап до работни места за секого; поттикнување на системот на доживотно учење; вложувања во човечки капитал; здравствено осигурување при невработеност; користење на сите видови државна помош и поддршка условени со регулиран работен или претприемачки статус; поттикнување на вработувањето на младите; поттикнување на вработувањето според животното доба, итн.

Синдикатите активно се вклучија во носењето на националните стратегии за вработување: *Национална стратегија за економскиот развој на РМ и Рамковна Програма за економски развој и реформи – Македонија 2003; Национална стратегија за вработување 2006-2010; Национална стратегија за вработување 2015; Национална стратегија за вработување на младите 2015; Национална стратегија за вработување 2016-2020, и др.*

¹³⁸ Првата Повелба за соработка за реализација на Проектот „ПРИЗМа“ е потпишана во јули 1999 год. од: Министерството за труд на САД и Агенцијата на САД за меѓународен развој, USAID; претставници на „ПРИЗМа“; Владата на РМ преку: Министерството за труд и социјална политика и Министерството за економија, потоа Заводот за вработување на РМ, Сојузот на синдикатите на Македонија и Стопанската комора на Македонија. Покрај оваа Повелба, на 10.4.2002 год. е потпишана и Спогодба за соработка од дотогашните партнери, на кои им се приклучија и Националната агенција за развој на мали и средни претпријатија (НЕПА) и Здружението на единиците на локалната самоуправа.

Синдикатите дадоа свој придонес во креирањето и реализацијата на националните акциони планови за вработување: *Национален акционен план за вработување 2004-2005 на Република Македонија (НАП); Национален акционен план за вработување 2006-2008; Национален акционен план за вработување 2009-2010; Национален акционен план за вработување 2011-2013; Оперативен план за активните политики и мерки за вработување за 2012-2013; Акциски план за намалување на сивата економија за 2013 год.; Акциски план за вработување на младите до 2015*, и други програми и акциски планови кои се однесуваат на ова прашање.

Синдикатите ги поддржуваа и ги поддржуваат сите национални стратегии и проекти што се преземаат во државата, а кои нудат ефективни мерки за зголемување на бројот на вработени, меѓу кои: преквалификација или доквалификација за вработување (со што се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на невработените и други лица заради нивно вработување); советување за професионална ориентација за невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица со цел да им се помогне при изборот на занимањето и професионалниот развој според потребите и можностите на пазарот на трудот; ослободување од плаќање персонален данок од доход со што се стимулира работодавачот кој ќе вработи работник на неопределено време над бројот на вработените на неопределено време; ослободување од плаќање на данок во земјоделска дејност (како што беше со изменувањето и дополнувањето на Законот за персонален данок од доход од 2001), за евидентирано невработено лице за период од 5 години доколку за првпат се определи за земјоделска дејност како основна дејност, како и лицето кое ќе се врати на село и ќе се реактивира како вршител на земјоделска дејност, а претходно било евидентирано како невработено; волонтерска работа, и др.

Заради комплексноста на прашањето на невработеноста, според синдикатите и натаму мора да се намалува и да се запира губењето на работните места; да се запираат стечаите и ликвидацијата на претпријатијата; да се инвестира во отворањето нови работни места; да се создава поволна инвестициона клима за домашните и странски инвестиции.

Младите и невработеноста. Еден од хроничните, долгорочни и многу сериозни проблеми во РСМ претставува проблемот со невработеноста на младите. И покрај тоа што инвестирањето во младите, нивното интегрирање во работната сила и зголемувањето на нивната вработеност, секогаш претставува една од приоритетните мерки во економскиот и социјалниот напредок на нашата држава, конкурентноста на младите на пазарот на трудот сè уште е на ниско и незадоволително ниво. Причините за тоа се многубројни, како: неприлагоденост на образовната политика на

потребите на пазарот на трудот; процесот на наоѓање на стабилна и добра работа е многу долг; се интензивира трендот на емиграцијата од РСМ, како долготраен феномен кој датира уште од 1960-тите години, и во чии рамки се истакнува т.н. „одлив на мозоци“. Интелектуалната емиграција на млади високообразовани кадри од РСМ е со стапка од 29 %, највисока во споредба со земјите-кандидати за ЕУ. Според евиденцијата на Државниот завод за статистика, во првата половина на 2016 год., стапката на невработени лица на возраст од 25-49 години изнесува 23.8 %.

Имајќи предвид дека невработеноста имплицира многукратни и разнолични ефекти, меѓу кои и сиромаштијата, како една од најтешките социо-економски појави во земјата со која особено се соочуваат младите семејства, синдикатите во своите активности, особено преку секциите на млади, се залагаат за воспоставување и водење таква политика во сферата на вработувањето, која на долгорочен план ќе создава оптимални услови за вработување на младите и користење на нивните потенцијали за развој на РСМ.

Во насока на подобрување на состојбата со вработувањето на младите во РСМ, синдикатите во континуитет реализира проекти и едукативни активности. На пример, во 2009/2010 год., во рамки на проектот: „Отворен дијалог за општествена вклученост на младите преку вработување и правата на вработените млади во РМ“ во партнерство со Балканската фондација за деца и млади и Економскиот факултет од Љубљана, синдикатите организираа тримесечна волонтерска работа на повеќе од 100 млади лица, во компании во Република Македонија. Поголемиот број од овие млади беа вработени во компаниите во кои волонтираа.

Синдикатите го поддржуваат носењето и имплементацијата на националните стратегии и акциски планови за подобрување на условите за вработување на младите: практиканство; обука за отпочнување сопствен бизнис; адаптирање на наставните планови кон потребите на стопанството; формирање центри за кариера во средните училишта и на факултетите; професионално насочување на учениците; зголемување на бројот на часови за практична настава и креирање профили според потребите на пазарот на трудот, итн.

Синдикатите и вработувањето. Синдикатите постојано укажуваат и бараат власта да презема енергични ефикасни и ефектни мерки за пораст на стапката на вработување во РСМ. Во тие настојувања, секогаш поаѓаат од неколку темелни претпоставки дека треба:

- Во државата да се утврди национална политика за вработување, односно да се донесе национална стратегија, со конкретна програма и акциони планови за нејзино реализирање;

- Да се создаваат неопходни услови за економско заздравување во државата;
- Да се применуваат во целост законите и колективните договори во делот на засновањето на работниот однос;
- Да се обезбедува поголем надзор и контрола на работодавачите од страна на надлежните инспекциски служби како во однос на примената на законската регулатива за засновање на работниот однос, така и за исплатата на платите и уплатата на придонесите од плата;
- Да јакнат капацитетите на надлежната институција за вработување и да ги интензивира активностите за зголемување на вработувањето;
- Да се развива соработката на синдикатите, работодавачите, МТСП, ДИТ и надлежната институција за вработување, за сузбивање на нелојалната конкуренција;
- При утврдувањето на националната политика за вработување да бидат вклучувани синдикатите и да бидат почитувани нивните ставови.

Правична застапеност при вработувањето. Синдикатите се залагаат за правичност при вработувањето, за сигурни и продуктивни вработувања. Во 2002 год., реагираа на масовните вработувања во јавниот сектор пред Парламентарните избори и сметаа дека не се резултат на реалните потреби. Ваквите постапки на власта во заминување ја усложнуваше состојбата и создаваше револт кај останатите вработени кои со право беа загрижени за нивниот статус заради прекубројните непродуктивни вработувања, претежно по партиска основа.¹³⁹ Забележани се и голем број нови вработувања и во основните и средни училишта, и тоа без конкурс и без да се води сметка за квалификациите на новите вработени.¹⁴⁰

Во заложбите за економски развој на РМ, а со тоа зголемување на вработеноста, синдикатите укажуваа на потребата од носење програми кои би ги привлечеле странските инвеститори и би се зголемило нивото на странски инвестиции во повеќе сектори, а не само да се вложува во високопрофитабилни претпријатија со монополска положба, кои државата

¹³⁹ Во овој предизборен период, синдикатите направија сондажа на новите вработувања по дејности: Синдикатот за здравство, фармација и социјална заштита имаше регистрирано 350 нови вработувања (од кои 60 со договори); Синдикатот за УПОЗ излезе со бројка од 140 нови вработувања (најмногу во Фондот за здравствено осигурување – 60); Синдикатот на вработените во шумарството и дрвната индустрија имаше регистрирано само во ЈП „Македонски шуми“ 160 нови работници; според податоците од Синдикатот за сообраќај и врски, во предизборието се вработени 354 лица во: ЈП „Македонија пат“, ЈП „Македонски железници“ и ЈПАУ „Македонија“.

¹⁴⁰ Остра реакција за ова имаше во Регионалниот одбор на СОНК во Прилеп, каде е организиран протест на просветните работници од оваа општина пред подрачната единица на Министерство за образование со барање да се прекине со новите вработувања и да се почитуваат законите и колективните договори.

не можеше да ги контролира. При продажбата на поголемите „загубари“ на меѓународни тендери, синдикатите ги поддржуваа погодностите што ги нуди државата, но бараа во купопродажните договори да се вклучува и социјалната клаузула, што претпоставува ангажирање на работниците и остварување на нивните права.

2. Политика на платите во Република Северна Македонија и улогата на синдикатите

Дефиницијата на категоријата плата според МОТ Конвенцијата бр. 95 за заштита на платите, гласи: „Платата претставува надомест на вложениот труд, без оглед како е заработена, која може да се изрази во пари и да се утврди со меѓусебен договор или со национални закони или прописи и која може по сила на договорот за вработување (кој може и не мора да биде во писмена форма) работодавачот да ја исплати на вработеното лице.“

Започнувањето на транзицијата во РМ и влошените состојби во опкружувањето, силно ги погоди повеќе од 100.000 работници кои ги губеа основните права од работен однос и не примаа плата по неколку месеци, па и години, не се уплатуваа придонесите од плата. Се зголемуваа социјалните разлики, се губеше мотивираноста на работниците за ангажирање и постигнување што поголеми работни резултати. Ваквата состојба предизвика масовни протести, социјални конфликти и дополнително влошување на општата состојба на државата.

Во врска со овие настанати проблеми за работниците, синдикатите бараа да се спроведуваат мерки од страна на Владата на РМ кои се однесуваат на одржување на континуитетот на производството и извозот и финансиска консолидација на стопанството. Кон нив да се придодаде и посебна социјална програма на ургентни мерки со кои работниците ќе можат да го издржат ударот и да го пребродат овој тежок период: исплата на месечен надомест од 60 % од просекот на Републиката, како социјална помош за сите работници кои подолг период не примиле плата; на работниците кои работат, а подолго време не примиле плата, да им се утврди статус на социјално загрозуени лица; да се користат други форми на хуманитарна помош преку претпријатијата во кои работат најзагрозуените лица; да се утврди временна мерка и работниците за кои не се уплатуваа придонеси за здравствена заштита, а им е најпотребна, да можат истата да ја користат; работниците кои ги исполнуваа условите за пензија во однос на работниот стаж (чиј број во 1999 год. изнесуваше 10.000), а на кои не им беа уплатувани придонесите, работодавачите да може за секој од нив да ги уплатуваат.

Редовната исплата на платите и нивната висина, придонесите од плата, се прашања кои се секогаш во центарот на вниманието на синдикатите, како основен извор на материјално-социјалната сигурност на работниците и нивните семејства. Синдикатите се залагаат платите да се регулираат автономно, со колективните договори, а не да се применуваат административни мерки. Синдикатите покренат и иницијатива за воведување на категоријата минимална плата со посебен закон.

2.1. Исплата на платите, нивната висина и редовност

Во РСМ, работниците имаат право на плата согласно со закон, колективен договор и договор за вработување. Работодавачот е должен платата да ја исплаќа во парична форма. За еднаква работа со еднакви барања на работното место работодавачот треба да исплаќа еднаква плата на работниците. Било кој правен акт кој е спротивен на ова начело е ништовен. Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеци последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот и да им се обезбедат сите права од работен однос. Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

Основната плата се состои од плата за работна успешност и додатоци, а се определува согласно: стручна подготовка, стекнатите вештини, сложеноста и одговорноста на работното место. Основната плата не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон. *Дел од плата за работна успешност* се утврдува врз основа на утврдени критериуми и мерила, односно како работникот се ангажира на работното место и какви резултати постигнува, заштеди во процесот на работењето; неговата стручна подготовка, стекнатите вештини, сложеноста и одговорноста на работното место. *Додатоци на основната плата* работникот прима доколку работи во потешки услови за работа; кога употребува заштитни средства; кога е изложен на посебни опасности.

Основната плата на работникот *се зголемува по час* за: прекувремена работа; работа ноќе; работа во три смени; работа во ден на неделен одмор; работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон. Предвиден е и *додаток на плата* (Закон за административни службеници, член 91.¹⁴¹); *додатокот за кариера* (Закон за внатрешни работи, член 146, точка 1). Основната плата на работникот се зголемува за 0,5 % за секоја година работен стаж.

¹⁴¹ При носењето на Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси: „Службен весник на РМ“, бр. 12/19, Синдикатот на УПОЗ се избори вработените во Државната комисија за спречување на корупцијата и судирот на интереси да имаат право на додаток на плата за посебни услови за работа, за постоење на висок ризик и за доверливост.

Надоместоците од плата се однесуваат за: боледување; годишен одмор – К-15; платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината; кога има прекин на работниот процес од страна на работодавачот; за време на празници и неработни денови кои се утврдени со закон или друг пропис; слободни денови за лични потреби на работникот; дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација за потребите на работодавачот; за синдикално образование; за време на отказан рок и други случаи утврдени со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.

Регресот за годишен одмор (К-15) е право од колективните договори. Со Спогодбата што ја потпишаа во 2011 год. ССМ и ОРМ за ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството, се утврди висината на регресот за годишен одмор да изнесува 40 % од основицата на просечната плата во стопанство. Во КД на ниво на дејност, односно работодавач, може да се утврди и повисок износ на регресот утврден со овој ОКД.

Во 2015 год., ССМ и ОРМ потпишаа Спогодба за изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството,¹⁴² според која членот 35, став 1, алинеја 7 се менува и гласи: „Регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40 % од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач. Со КД на ниво на дејност или КД на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Кај работодавачите кај кои настанале тешкотии во работењето, ценејќи ја економско-финансиската состојба на работодавачот, по задолжителна претходна консултација со синдикатот на ниво на гранка, односно оддел, со спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација, може да се утврди регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со овој колективен договор“.

Синдикатите во своите програмски активности го имаат зацртано прашањето за исплатата на регресот за годишен одмор како приоритетно право на работниците. СУТКОЗ и ЈП Водовод и канализација – Скопје, на барање на СУТКОЗ, во мај 2019 год. потпишаа спогодба за исплата на регрес за годишен одмор за: 2016, 2017 и 2018 година. Во изминатите 11 години не беше исплаќан регрес за годишен одмор на овие вработени.

¹⁴² Спогодба за изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст): „Службен весник на РМ“, бр. 119/15

Платата на приправник е определена според закон и колективен договор, но не помалку од 40 % од основната на работното место за кое се оспособува (ЗРО, член 114), односно изнесува 70 % од најниската плата за одреден степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува (член 30 од ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството¹⁴³). Кога работникот има *професионално заболување или се повредил за време на работа* (вклучително и за времето на доаѓање и заминување од работа), прима 100 % плата од просечната плата на работникот. За време на *прекин на работниот процес од деловни причини*, работникот прима 70 % од неговата плата за период од 3 месеци во тековната година. Работникот може да биде испратен на *принуден одмор* за период од 3 месеци во тековната година, кој работодавачот го организира според одредбите од колективните договори и на работникот му се исплаќа плата не помала од 70 % од основната плата што работникот ја остварил во претходниот месец. За време на *работа во денови на празници*, основната плата на работникот за тие денови на работа се зголемува за 150 % (основна плата и плата зголемена за 50 %).

Работниците имаат право и на надомест на *трошоците поврзани со работа*, утврдени со закон и колективен договор: дневници за службени патувања во земјата и странство; теренски додаток; одвоен живот; за непрекинатото боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата; при селидба за потребите на работодавачот; новогодишен надомест; надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот; во случај на смрт на член од потесното семејство; елементарни непогоди; јубилејни награди; исплата на додаток на основната плата во висина од 0,5 % за секоја година работен стаж; за заминување во пензија, и други надоместоци кои се утврдени во колективните договори на ниво на дејност и на ниво на работодавач.

2.2. Гарантиран личен доход

Ова беше дел од синдикалните листи кои ССМ ги објавуваше во 80-тите години од минатиот век, а се утврдуваше според ЗРО и изнесуваше 70 % од просечниот чист личен доход по работник во стопанството во Републиката во претходниот месец. Ова беше една категорија за праведност во наградувањето на трудот и за заштита на работниците од сиромаштија. Како можно решение за надминување на состојбите со исплата на заработениот личен доход, ССМ предлагаше да се утврди гарантиран личен доход кој работниците би го добивале за редовно извршување на работните задачи. Гарантираниот личен доход не се поистоветуваше со најниската плата која се утврдуваше со колективните договори.

¹⁴³ ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст): „Службен весник на РМ“, бр. 115/14

Во 2006 год., Владата на РМ и ССМ водеа преговори во врска со гарантаната плата во приватниот сектор, при што ССМ бараше таа да изнесува 100€, а исто така да се утврди и максимална саатница на работниците на месечно ниво.

2.3. Најниска плата – најниска цена на трудот

Најниска плата е економска категорија, пресметковна единица, според која се пресметува основната плата според коефициентите на сложеност на работните места утврдени со колективен договор. Најниската плата, односно цената на трудот со најнизок степен на сложеност за полно работно време и нормални резултати од работењето, претставува најсуштествениот дел без кој колективните договори ја губат својата смисла.

Преговорите за утврдувањето на најниска плата датираат од започнувањето на колективното преговарање и колективните договори за стопанството од 1990 и 1992 год. Синдикатите сметаа дека при утврдувањето на најниската плата мора да се поаѓа од: вредноста на кошничката за основни трошоците за живот, економските можности, општото ниво на платите во државата, продуктивноста, социјалните давања и други економски фактори. Најниската плата да се усогласува со месечниот пораст на трошоците за живот и да се коригира со нивото на динамиката на платите и продуктивноста на трудот. Синдикатите бараа висината на најниската плата да се објавува двапати во текот на годината, во согласност со репрезентативните социјални партнери и Владата на РМ и нејзината исплата под утврдено ниво да биде забранета и санкционирана.

Најниската плата со ОКД потпишан во 1990 год. изнесуваше околу 350 ДМ; со ОКД од 1992 год. околу 248 ДМ. Во 1994 со ОКД за стопанството и ОКД за нестопанството, најниската плата, и покрај утврдените појдовни основи со ОКД, не беше утврдена. Неопходноста од нејзино утврдување и примена, синдикатите ја гледаа заради потребата од обезбедување минимум материјална и социјална сигурност на работниците и неповолната состојба со висината на најниските исплатени нето-плати (во 1998 год. се исплатени најниски нето-плати: во трговијата во висина од 2.200 ден., во градежништвото – 3.370 ден., во образованието – 3.500 ден.).

За исплатата на најниската плата, синдикатите предлагаа да се основа посебен фонд на ниво на држава, како што во 1993 год. постоеше Фонд за заеднички резерви, со кој беа утврдени изворите на средства и посебни критериуми за исплата на гарантираниот личен доход. Синдикатите предлагаа извор на средствата за фондот за најниска плата во основа да бидат придонесите од работодавачот, партиципација од страна на Владата на РМ и соодветно учество на работниците.

И покрај постигнатиот договор дека најниска плата треба да се утврди, сепак постоеше несогласување околу нејзината висина, а со донесувањето на Законот за исплата на платите во 1994 год., делот од општите колективни договори кој се однесуваше на платите, не се применуваше.

Синдикатот на управа, правосудство, општествени организации и здруженија на граѓани на Македонија во 1993 год. бараше¹⁴⁴ да се надминуваат проблемите и недостатоците во трансформацијата на управата и да се донесе Закон за државните органи на управата и Закон за локална самоуправа. Платите да се исплаќаат исклучително според ОКД и Гранскиот колективен договор, а да се укинат правилниците и актите според кои пресметувањето и исплатата на платите се врши според методологијата УНР (условно не квалификуван работник).

За реално утврдување на износот на најниската плата во преговорите со социјалните партнери, во 1995 год. беше направено согледување за висината на најниската плата по грански синдикати. Распонот на најниската плата што се исплаќаше по дејностите што ги покриваа гранските синдикати се движеше од 98 до 379 ДМ (како што беше во дејностите што ги покриваше АГРО Синдикатот), и поголемиот број на синдикати предлагаа со социјалните партнери да се преговара најниската плата да изнесува не помалку од износот на 200 ДМ. Преговорите околу висината на најниската плата се водеа перманентно и тешко можеше да се постигне заеднички договор. Причината беше што постоеја големи разлики во висината на најниската плата што ја бараа синдикатите и што ја нудеа другите социјални партнери. Нивната аргументација беше дека во многу гранки просечната плата е на тоа или под нивото што го бараа синдикатите.

Во 1998 год. синдикатите беа подготвени да прифатат како најниска плата да се смета основницата за пресметка на придонесите за ПИО, која според Законот изнесуваше 65 % од просечната нето-плата исплатена во стопанството во Републиката, или 5.815 ден.¹⁴⁵ Со тоа што не се утврдуваше најниската плата на ниво на држава се оставаше простор за манипулација од страна на работодавачите со правото на работниците на плата. Најчесто, работодавачите ја исплаќаа платата на рака, во бонови, исплаќаа плата пониска од платата на која се плаќаа придонесите и персоналниот данок, не ја евидентираа исплатената плата во посебни евидентни листови, не ја исплаќаа прекувремената работа, работата за време на празници и во смени, за работа во потешки услови, итн.

¹⁴⁴ Заклучоци од седницата на Републичкиот одбор на Синдикатот УПОЗ од 24.2.1993 год.

¹⁴⁵ Ставови на Советот на ССМ усвоени на седницата одржана на 1.7.1998 год.

Во 2000 год. најниската плата изнесуваше од 4.184 – 5.425 ден. континуирано во дејностите: производство на кожа и крзно, производство на кожни обувки и галантерија и производство на предиво и ткаенини, што не е ни половина од потрошувачката кошница за храна и пијалаци за 4-члено семејство, која според Републичкиот завод за унапредување на домаќинството изнесуваше 9.409 ден. Заради неможноста да ги платат стасаните обврски, на 22.536 правни субјекти (со 135.285 вработени) им беа блокирани жиро-сметките, а 1/5 од овие обврски се за платите кои ги исплаќаат до висината на основицата за пресметка за придонеси и даноци што за стопанските субјекти секој месец ја објавува МТСП, која во практиката се применува како „најниска плата“.

При усогласувањето и потпишувањето на ОКД за стопанството на РМ во 2007 год., синдикатите предложија да се утврди најниска плата во висина од 6.150 денари, но не беше прифатено од работодавачите. Особено реагираа од текстилната индустрија кои сметаа дека не само што таа нема да може да им се исплаќа на работниците во оваа индустриска гранка, туку ќе биде доведено во прашање и нивното натамошно работење, многу фирми ќе бидат затворени, а работниците ќе бидат отпуштени од работа. Работодавачите предупредуваа дека и фирмите кои исплаќаат повисоки плати од предложената најниска плата, постои можност да ги намалат платите до висината на најниската плата.

Со измените и дополнувањата на ЗРО од 2010 година, во член 105, став 2 е утврдено дека: „Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот“. *Наместо категоријата најниска плата*, во колективните договори на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, се утврдува *пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност*, која се објавува од потписниците на КД најмалку еднаш годишно, односно по секое усогласување на КД (член 17 од ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството). Истата се усогласува со кумулативното движење на трошоците на живот во однос на декември од претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика, со важност на почетокот на периодот.

2.4. Нормативно уредување на платите

Во РСМ правото на заработувачка – плата е уредено со највисокиот правен акт – Уставот на РМ, законите¹⁴⁶ и колективните договори на сите нивоа на склучување.

Во *Уставот на Република Македонија*, во член 32 е утврдено: „Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. *Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат*“.

Закон за исплата на платите и другите надоместоци и дивиденди во Република Македонија од 1992.¹⁴⁷ Синдикатите сметаа дека Законот е крајно неприфатлив бидејќи беше рестриктивен и се донесе непосредно пред склучувањето на ОКД со кој се обезбедуваа еднакви минимални права на работниците од работен однос, вклучувајќи ги и платите. Синдикатите енергично укажуваа дека единствена регулатива во доменот на платите мора да бидат колективните договори и примената на најниската плата според степенот на сложеност. Во таа смисла, изразија Протест кон Собранието на РМ и Владата на РМ заради целосната исклученост на синдикатите како социјални партнери при носењето на мерките од Антиинфлационата програма и овој Закон.¹⁴⁸

Заради сложената економска и политичка положба во државата, и покрај ставот дека е крајно неприфатливо да е на сила закон за плати, синдикатите побараа да се направат извесни корекции на Законот со цел да се оствари одредена минимална заштита и еднаква појдовна позиција на работниците независно каде се вработени. Во таа смисла, бараа најниската плата да се коригира сразмерно на движењето на трошоците на живот за соодветниот месец за да се спречи натамошното опаѓање на реалните плати (за месец април 1992 год. синдикатите бараа најниската плата да се коригира најмалку за 30 %).

Нерешениот статус на дел од јавните претпријатија го отвори проблемот за итна разврска преку буџетски и други извори на финансирање со

¹⁴⁶ Закон за работните односи; Закон за исплата на плати во РМ; Закон за државни службеници; Закон за плати на членови на судскиот совет на РМ; Закон за плати на судиите; Закон за платите на јавните обвинители; Закон за плата и други надоместоци на избрани и именувани лица во РМ; Закон за плата и други надоместоци на пратениците во Собранието на РМ и други избрани и именувани лица во Републиката; Закон за минимална плата во РМ.

¹⁴⁷ Закон за исплата на платите и другите надоместоци и дивиденди во Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр. 26/92

¹⁴⁸ Претседателство на Советот на ССМ, седница од 28.4.1992

следење на инфлаторните движења. Работниците од комуналното стопанство и нивниот Синдикат бараа Владата на РМ да ја укине одлуката со која се ограничуваа цените на комуналните услуги и тие да се коригираат со процентот на порастот на цените на мало (за 1992 год. бараа да се зголемат за 140 %), бидејќи тоа се одразува врз редовната исплата и висината на нивните плати.¹⁴⁹

Покрај тоа, синдикатите бараа во овој Закон да се вклучат стимулативни елементи кои ќе обезбедат порастот на платите во стопанството да биде согласно остварените финансиски резултати, а порастот на платите од нестопанските дејности да се усогласуваа со просечниот пораст на платите во стопанството за соодветниот месец.

Со оглед на крајно неповолната материјално-социјална положба на работниците, синдикатите покренаа иницијатива за одржување на генерален штрајк доколку не се укине Законот за плати, односно да се интензивираат преговорите со Владата на РМ и Стопанската комора на Македонија за примена на колективните договори во овој дел. Во 1992 год. се потпиша Анекс на ОКД (со важност до 31.12.1992 год.) и Упатство за начинот на утврдување на износот на средствата за исплата на плати, начинот на составување на пресметката и доставување на таа пресметка до Службата на општествено книговодство на РМ. При утврдувањето на Анексот на ОКД, синдикатите бараа: да се зголемат средствата во Резервниот фонд за исплата на најниските плати; да се спречи натамошното зголемување на зафаќањата врз основа на даноци и придонеси од стопанството; да се елиминира сивата економија; да се лимитираат цените на основните прехранбени производи; да се објавуваат податоците за програмираните стапки на инфлација и зголемување на трошоците за живот во наредните месеци, како параметар за усогласување на висината на најниската плата; пензиите да се усогласуваат со порастот на платите во стопанството.

Синдикатите бараа да се укине администрирањето на платите од страна на државата, а во ОКД да се утврдува најниската плата, но и највисоката плата (Републички одбор на Синдикатот на работниците од сообраќајот и врските на Македонија, седница од 22.9.1992 год.) над чиј износ би се вршело прогресивно оданочување. Тоа би претставувало сигурен извор на средства за фонд за социјални програми наменети за работниците кои ќе останат без работа, особено со очекуваното зголемување на бројот на технолошкиот вишок со примена на Законот за трансформација на општествениот капитал.

¹⁴⁹ Барања упатени до Владата на РМ од Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комуналното стопанство и занаетчиството на Македонија – седница на Републичкиот одбор од 28.2.1992 год.

Закон за финансиско работење од 1993 год.¹⁵⁰ Овој Закон им овозможуваше на претпријатијата неисплатените придонеси да ги платат со попуст од 70 %. Ова законско решение за синдикатите беше прифатливо, но во практиката тешко применливо заради недоволната ангажираност на производните капацитети на претпријатијата и со тоа нивната неможност да ги исплаќаат како тековните, така и заостанатите придонеси. Со измените на овој Закон се предвидуваше личните доходи да се утврдуваат и исплатуваат според резултатите од работењето искажани според периодичните пресметки, односно годишната сметка.

Синдикатите сметаа дека со измените на овој Закон се отстапува од утврдената определба во Уставот на РМ за реално вреднување на работната сила како произведен фактор и од системот на добивка. „Цената на работната сила мора да биде однапред позната големина која ќе се коригира во зависност од нејзиното прифаќање на пазарот на трудот низ цената на производите и услугите во кои е вклучена... Трошоците на трудот мора да имаат еднаков третман како и останатите трошоци во цената на чинење на производите и услугите“.¹⁵¹ Синдикатите укажуваа и на фактот дека врзувањето на исплаќањето на личните доходи со периодичните пресметки ќе услови сериозни проблеми за организациите со сезонски карактер во производството и оние што работат со загуби.

Практично тоа ќе значеше дека сè до искажувањето на позитивни финансиски резултати, личните доходи треба да се исплаќаат во висина на со Закон гарантираното ниво. (Според периодичната пресметка јануари – јуни 1989 год., загуба покажале 276 правни лица, со 71.860 вработени). Исто така, синдикатите сметаа дека утврдувањето на новиот редослед на плаќање од сметката на субјектот кој е неликвиден, односно исплаќањето на бруто-личниот доход по обврските врз основа на промет на стоки и услуги, ќе го зголемува бројот на вработените кои не можат да примат личен доход заради проблемот со неликвидноста на организациите кои не можат на време да ги намират обврските кон доверителите и другите корисници на средства. Во 1989 год. 50 % од организациите со 170.000 вработени беа неликвидни.

Закон за персонален данок на доход.¹⁵² Се донесе во 1993 год. и со него е воведен персонален данок на доход и се уредува начинот на оданочување на доходот на граѓаните.

¹⁵⁰ Закон за финансиско работење: „Службен весник на РМ“, бр. 42/93; 32/97. Законот престана да важи на 30 јуни 2001 год.

¹⁵¹ Од Воведното излагање на Софија Тодорова на седницата на Советот на ССМ одржана на 27.9.1989 год. „Најновите мерки на Сојузниот извршен совет во сферата на распределбата се нелогични и неприфатливи“.

¹⁵² Закон за персоналниот данок на доход: „Службен весник на РМ“, бр. 80/93, 3/94 – исправка: 70/94; 71/96; 28/97; 8/01; 50/01; 52/01 и исправка: 2/02; 44/02; 96/04; 120/05; 52/06; 139/06; 6/07 – исправка: 160/07; 159/08; 20/09; 139/09; 171/210; 135/11; 166/12; 187/13; 13/14; 116/15; 129/15; 199/15; 23/16; 190/17

Персоналниот данок на доход (*personal income tax*)¹⁵³ се плаќа годишно на збирот на нето-приходите од: лични примања; самостојна дејност; имот и имотни права; авторски права и права од индустриска сопственост; капитал; капитални добивки; добивки од игри на среќа и други приходи. До 1 јануари 2007 год., персоналниот данок на доход се пресметуваше со примена на прогресивна даночна стапка, а со измените на член 6 од Законот за персонален данок на доход, се вовеле пресметување на персоналниот данок со примена на пропорционална даночна стапка, т.н. *рамен данок*.

За овие измени не беа консултирани социјалните партнери, за што синдикатите доставија писмена реакција до Владата на РМ, ЕСС и сите пратеници во Собранието на РМ. Во неа синдикатите го изразија незадоволството од измените кои се однесуваат на оданочување на примањата на работниците (надоместоците) кои дотогаш не беа оданочувани. За синдикатите овие измени не беа прифатливи и заради тоа што платите беа ниски и нередовни и во такви услови надоместоците имаа карактер на социјални примања. Даночниот товар се префрлуваше на работниците кои не можеа да ја обезбедат ни висината на минималната потрошувачка кошница.

Покрај тоа, синдикатите реагира и бидејќи со измените, Законот за персонален данок се повикува само на ЗРО и ОКД за стопанството на РМ каде висината на надоместоците воопшто не е уредена или е утврдена во минимален износ. Со тоа се направи дерогирање на гранските и колективните договори на ниво на работодавач со кои, всушност, се уредуваат повисоки права или права кои се уредуваат исклучително со колективни договори на дејност, односно работодавач (како што е, на пример, правото на теренски додаток).

Исто така, не беа опфатени одредени дејности, како што е здравството, ниту со ОКД за стопанството, ниту со прописите за органите на државната управа, што ја доведуваше во прашање висината и исплатата на надоместоците.

Со измените на Законот за персонален данок, во 2007 год. се намалија постојните стапки на персоналниот данок од 15 %, 18 % и 24 % на 12 %, а во 2008 год. на 10 %. Со тоа се намалија трошоците на работењето на работодавачите. Синдикатите по ова прашање имаа посебен став, имено ослободените средства врз таа основа покрај за работењето на друштвата, требаше да се насочат и за зголемување на платите на вработените.

¹⁵³ Македонскиот даночен систем се состои од три вида на даноци: данок на доход (данок на добивка и персонален данок на доход), данок на потрошувачка (данок на додадена вредност, акцизи и царина) и данок на имот. Органот на државната управа надлежен за наплата на јавните приходи е Управата за јавни приходи (www.ujp.gov.mk/en).

Со воведувањето на рамниот данок од 1 јануари 2007 год. се очекуваше капиталот да остварува, во просек, поголем остаток. Беше предвидено да се користи за нови инвестиции и нова инвестициска атмосфера, а со тоа да се отвораат нови работни места. Меѓутоа, во периодот на носењето на рамниот данок не се забележани поголеми резултати во вработувањето како резултат од инвестирање. Тоа се сведуваше на купување на постојните капацитети кои или беа во добра производна кондиција, или беа дел од стечајна постапка, а кои содржеа потенцијал кој гарантираше извесна добивка („Стакларница“ од Скопје, „Порцеланка“ од Велес, и др.).

Во 2017 год., се донесе Закон за изменување и дополнување на Законот за персоналниот данок на доход.¹⁵⁴ На предлог на синдикатите, со поддршка од Економско-социјалниот совет (на седницата одржана на 11.9.2017 год.), во овој Закон е регулирано дека синдикатите не треба да плаќаат данок на доход за: „надоместоци на трошоци за сместување, храна и превоз за членови на синдикатот кои се учесници или ангажирани на настани организирани во рамки на активностите на синдикатот и примања на членови на синдикатот исплатени од средствата на синдикатот согласно статут, програма и одлуки на органите на синдикатот.“

Во 2018 год. во месец ноември, 11 години од воведувањето на рамниот данок, Владата на РМ најави реформа во даночниот систем на Република Македонија, а од 1 јануари 2019 се воведо прогресивен данок. Стапката на придонеси во пензискиот систем се зголеми од 18 %, на 18,4 %, а во здравствениот систем од 7,3 % на 7,4 %. Месечните приходи над 90.000 денари ќе се оданочуваат со 18 %. Оценка беше дека со воведувањето на прогресивниот данок и минималниот гарантиран приход, ќе се намали јазот меѓу најсиромашните и најдоходовните граѓани. Со измените и дополнувањата на Законот на данок на додадена вредност во 2019 год.¹⁵⁵ беше ставена во мирување примената на прогресивната даночна стапка.

Законот за данок на личен доход¹⁵⁶ започна со важност од 1.1.2019 год. Во делот на даночните стапки, во член 11 е утврдено: „(1) За доходот од работа, доходот од самостојна дејност, доходот од авторски и сродни права и доходот од продажба на сопствени земјоделски производи, данокот на доход се плаќа по *прогресивни стапки* и тоа:

¹⁵⁴ Закон за изменување и дополнување на Законот за персоналниот данок на доход: „Службен весник на РМ“, бр. 190/17

¹⁵⁵ Закон за данок на додадена вредност: „Службен весник на РСМ“, бр. 275/19

¹⁵⁶ Закон за данок на личен доход: „Службен весник на РМ“, бр. 241 (26.12.2018); Закон за изменување на овој Закон: „Службен весник на РСМ“, бр. 275 (27.12.2019)

На годишна даночна основа	По стапка
До 1.080.000 денари	10 %
Од 1.080.001 денар	108.000 + 18 % на делот од доходот над 1.080.000 денари

(2) За доходот од права од индустриска сопственост, доходот од закуп и подзакуп, доходот од капитал, капиталните добивки, добивките од игри на среќа, доходот од осигурување и друг доход, данокот се плаќа по единствена стапка од 15 %.

Со измените и дополнувањата на Законот за данок на личен доход на 17.12.2019 год. на 123 седница на Собранието на РСМ, се одложи примената на прогресивниот данок за три години. Тоа се должи на извршените проверки и анализи од кои се добиени сознанија дека прогресивниот данок на доход незначително ја подобрил распределбата на доходот, а предизвикал негативни промени во однесувањето на даночните обврзници, во смисла на изнаоѓање начини за избегнување на плаќање на данокот.

Закон за исплата на платите.¹⁵⁷ Законот стапи на сила во 1994 год. и со него на административен начин се утврдуваше висината на платите за субјектите во кои приватизацијата сè уште го немаше достигнато нивото од 70 %.

Синдикатите уште во фаза на донесување на овој Закон беа против воведување на ваква административна мерка за уредување на односите во оваа сфера. Бараа да се укине овој мошне рестриктивен Закон и сметаа дека работниците и работодавачите треба автономно да го уредуваат прашањето со платите со колективните договори. Бесмисленоста на Законот синдикатите ја гледаа и во фактот што тој имаше цел да ја ограничи масата, меѓутоа во овој период скоро 10 % од можната маса не се исплаќаше. Веќе неколку години нивото на платите не се поместуваше или тоа се случуваше минимално. Просечната исплатена плата изнесуваше 10.000 денари, а 60 % од вработените примаа плата пониска од просечната. На административен начин се утврдуваше висината на платите за субјектите во кои приватизацијата сè уште го немаше достигнато нивото од 70 %. Законот за исплатата на платите во РМ не се однесува на работодавачите кај кои повеќе од 51 % од средствата се во приватна сопственост, со тоа што тие не можат да исплаќаат просечна месечна нето-плата по работник која е пониска од 50 % од просечната месечна нето-плата по работник на одделот на кој му припаѓа работодавачот, регистриран согласно Националната класификација

¹⁵⁷ Закон за исплата на платите во РМ, основен текст на Законот - „Службен весник на РМ“, бр. 70/94. Закони за изменување и дополнување на Законот за исплата на платите во РМ: „Службен весник на РМ“, бр.: 62/95; 33/97; 50/01; 26/02; 46/02; 37/05; 121/07; 161/08; 92/09; 97/10; 11/12; 145/12; 26/13 (пречистен текст); 170/13; 139/14; 147/15; 202/19

на дејностите. Со Законот се забранува исплата на плати од дневен пазар, како и исплата на плати и други надоместоци на плати во бонови и натура.

Примената на Законот за исплата на плати доведе до вистинска експлозија на незадоволство на работниците. Забележани се бројни прекини на процесот на производство и штрајкови. Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Македонија им даде целосна поддршка на работниците од овие сектори и покрена низа активности за нивното решавање, како што е вклучувањето во подготовката на ОКД и подготовката и потпишувањето на гранскиот ОКД и колективните договори на претпријатијата од овие дејности.

Надоместокот за превоз во одделни средини се исплаќаше само на работниците кои живеат на оддалеченост поголема од 2,5 км од местото на работа, што се косеше со одредбите во ОКД за нестопанството и соодветните грански колективни договори. Ова кршење на правата утврдени со колективните договори беше појава и во стопанските гранки, каде имаше примери да не се исплатува и додатокот на плата од 0,5 % за секоја година работен стаж, а со приватизирањето и продажбата на објектите од општествен стандард, работниците не можеа да ги остварат погодностите при користење на годишниот одмор.

Ваквото укинување или намалување на работничките права предизвика незадоволство кај работниците и се поднесуваа колективни и поединечни тужби, а споровите се решаваа во корист на работниците. На 5.2.1996 год. синдикатите поднесоа Иницијатива пред Уставниот суд на Република Македонија за оценување на уставноста на Законот за исплата на платите и предложи истиот да се укине.

Врз основа на членот 10 од Законот за исплата на платите во Република Македонија, МТСП, за секој месец во годината во однос на претходниот месец во годината, *објавува стапка на трошоци на живот врз чија основа работодавачите ја вршат исплатата на платите* (на пр. за месец јануари 2016 год., во однос на месец декември 2015 год., стапката на трошоци е пониска за 0,2 %; за месец јуни 2016 год., во однос на месец мај 2016 год., стапката на трошоците на живот е на исто ниво).

Закон за данок на додадена вредност (ДДВ).¹⁵⁸ Се донесе во 1999 год. и започна да се применува од 1 април 2000 год. Со него се уредува

¹⁵⁸ Закон за данок на додадена вредност: „Службен весник на РМ“, бр.: 44/99; 59/99; 86/99; 11/00; Уставен суд бр.: 93/00; 8/01; 21/03; 17/04; 19/04; 33/06; 45/06; 101/06; 114/07; 103/08; 114/09; 133/09; 95/10; 102/10; 24/11; 135/11; 155/12; 12/14; 112/14; 130/14; 15/15; 129/15; 225/15; 23/16, 189/16, 198/18; „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 98/19; 124/19 и 275/19.

пресметувањето и плаќањето на данокот на додадена вредност, во сите фази на производството и трговијата, како и во целокупниот услужен сектор. Предмет на оданочување се: прометот на добра и услуги кои се вршат со надоместок во земјата од страна на даночниот обврзник во рамките на неговата стопанска дејност и увозот на добра. Законот се применуваше со општа стапка од 19 %, а бенефицирана од 5 % на производите и услугите кои до стапувањето на сила на ДДВ беа ослободени од плаќање данок.

Примената на овој Закон мошне негативно се одрази врз ликвидноста на претпријатијата, врз висината на платите и нивната редовност во исплатата, врз животниот стандард на работниците. Само за една година поскапеа нафтата и нафтените деривати за 56 %, електричната енергија за 65 %, а цените на производите и услугите за 4 %. Згора на тоа се прогласуваа еден голем дел на претпријатија „загубари“, а со тоа армија на невработени врз таа основа.

Со измените и дополнувањата на Законот на додадена вредност,¹⁵⁹ со важност од 1 јули 2019 год., се предвиде враќање на 15 % ДДВ на граѓаните.

Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување донесен во 2008 год.¹⁶⁰ Во задолжително социјално осигурување спаѓаат придонесите¹⁶¹ за: пензиско и инвалидско осигурување врз основа на тековна исплата; задолжително капитално финансирано пензиско осигурување; стаж на осигурување кој се смета со зголемено траење; здравствено осигурување; осигурување во случај на невработеност. Во овој Закон е дефинирана основицата за пресметка и плаќање на придонеси и истата се разликува според различните категории на обврзници за плаќање.

Законот за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, од 1 јануари 2015 год. ги задолжи пензионерите, како и другите хонорарни работници, да плаќаат придонес за пензиско и инвалидско осигурување и придонес за здравствено осигурување за приходи од извршување физичка и/или интелектуална работа врз основа на договор за дело и/или авторски договор, или друг договор со кој е определен надоместок за извршената работа, доколку вкупниот нето-износ на приходите врз таа основа е повисок од износот на просечната нето-плата за претходната година објавена од Државниот завод за статистика.

¹⁵⁹ „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 275/2019

¹⁶⁰ Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 142/08 и Одлука на Уставен суд У. бр. 233/2008 - „Службен весник на РМ“, бр.: 62/09; 64/09; 156/09; 166/10; 53/11; 185/11; 44/12 и Одлука на Уставен суд У. бр. 157/11 од 14.11.2012 год. - „Службен весник на РМ“, бр.: 150/12; 15/13; 91/13; 170/13; 97/14; 113/14; 180/14; 188/14; 20/15; 48/15; 129/15; 75/15, 190/16, 171/17, 35/18, 247/18.

¹⁶¹ Придонесите се јавни давачки кои се исплаќаат од остварените бруто-надоместоци од работен однос на соодветните социјални фондови и кои се основа за остварување на тековни и идни права на осигурениците.

Со цел да се надминува постојната состојба со хонорарната работа, синдикатите ги поддржаа законските измени кои се однесуваат на плаќањето *придонеси за хонорарните работници* и нивното вклучување во системот на социјалното осигурување. Ова со оглед на тоа што е голем бројот на вработените во приватниот сектор кои работат како хонорарци без да ги остваруваат работничките права.

Синдикатот на УПОЗ, КСС, Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, Синдикатот на македонската дипломатска служба, Левичарското движење „Солидарност“ и Движењето за социјална правда „Ленка“, од Владата на РМ бараа да ја одложи примената на измените на Законот за да се отвори простор за дебата за ефектите од неговото воведување. Тие не се согласуваа со изземањето од плаќањето придонеси за хонорарите на избраните и именуваните лица, што беше првично предложено. Укажаа и на можноста од злоупотреба на измените на Законот од страна на работодавачите кои наместо договори за вработување би склучувале договори на дело со работниците, а со тоа би ги избегнувале обврските кон работниците од ЗРО и другите закони кои регулираат права од работен однос. Покрај тоа, бараа Инспекторатот за труд да постапува согласно своите законски надлежности во случаите кога за работниците не се плаќаат придонеси од задолжително социјално осигурување.

Законот за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување е повлечен во истата година (од 1 август), со образложение дека неколкуте мерки, кои во меѓувреме ги спроведе Владата на РМ, ги постигнаа саканите ефектите. Една од тие мерки е проектот „Македонија вработува“, потоа проектот за трансформација на работниот однос во рамки на јавниот сектор, од договори на дело и слични други типови на договори, во редовен работен однос и работниците го остваруваат правото на пензиско и инвалидско и здравствено осигурување.

Владата на РМ во 2018 год. предложи измени на Законот за придонеси од задолжителното социјално осигурување по скратена постапка, а кои се однесуваа на зголемување на придонесите за пензиско и инвалидско осигурување и здравствено осигурување. „Според предложените измени, придонесот за пензиско и инвалидско осигурување ќе се зголеми од 18 % на 18,8 %, а придонесот за здравствено осигурување ќе се зголеми од 7,3 % на 7,5 %. Зголемувањето ќе оди постапно, во 2019 и во 2020 година. Според пресметките, за нето плата од 20.000 денари трошокот за придонеси во 2020 година ќе биде поголем за 407 денари.

Со оглед на тоа во каква состојба се Фондот за ПИО и Фондот за здравствено осигурување, зголемувањето се прави за делумно ублажување на дефицитите. Не е спорно дека секоја промена е помало зло од евентуалното

зголемување на старосната граница за пензионирање, на тоа синдикатот изрично се противи. Меѓутоа, голем проблем е тоа што Законот уште во 2009 година го воведо концептот на бруто-плата и од тогаш во најголем број договори за вработување платите се претворија во бруто-износи. Тоа, практично, значи дека зголемувањето на стапките на придонесите ќе ја намали нето-платата доколку претходно не се зголеми бруто-износот.

СИЕР беше прв во укажувањата дека *овој концепт е против интересите на работниците*, стравувајќи токму од вакви промени. Но, во моментот на носење на Законот, тогашната Влада амбициозно предвидуваше намалување на придонесите, па во тој случај договорите во бруто-износ би биле предност. За жал, предвиденото намалување никогаш не се случи (требаше да оди постапно 2009-2011 година), се покажа дека е неодржливо. Сега, кога дојде моментот да се размислува за зголемување на придонесот, не смее да се дозволи тоа да биде исклучително на товар на работникот¹⁶².

Воведување на концептот бруто-плата. Од 1 јануари 2009 год., започна да се применува Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, со кој се предвидуваше вкупната стапка на социјални придонеси да се намали од 32 % на 22,5 % во 2011 год. Од истиот датум се воведо системот на пресметка и исплата на бруто-плата, а истовремено се започна со интегрирана наплата на сите социјални придонеси во УЈП. Министерството на финансии издаде Упатство за примена на концептот на пресметка и исплата на бруто-плата на вработените во институциите – буџетски корисници. Со воведувањето на концептот на исплата на цела плата, *во структурата на платата се намалија социјалните придонеси, а се инкорпорираа надоместоците за храна и превоз во платата*, со што се очекуваше да се зголеми платата што ја прима работникот.

Воведувањето на концептот на бруто-плата беше со цел „да се намали административниот товар и комплексните пресметки на бруто и нето-плата, со што значително ќе се зголеми транспарентноста од аспект на препознавање на вкупните трошоци за работна сила на работодавачот. Тоа е важно од аспект на домашните компании при подготовка на нивните бизнис планови, но и за потенцијалните странски инвеститори. Истовремено, македонскиот систем на плати ќе се изедначи со истиот во земјите-членки на ЕУ, ОЕЦД земјите, како и повеќето земји во регионот“¹⁶³.

¹⁶² Измени на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, 12.12.2018, www.sier.org.mk

¹⁶³ Милан Мановски, секретар во Секторот за економско-социјални истражувања и колективно договарање при ССМ: „Системот на бруто-плати низ предлогот на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување“, „Ревизија за социјална политика“, Скопје, декември 2008

Синдикатите го поддржаа овој концепт на бруто-плата, но укажаа на потребата од преоден период од 6 месеци за негова примена, што се покажа оправдано. Имено, заради неусогласеноста на целиот систем на пресметки, се јавуваа: многу грешки, метеж и губење на работното време. Синдикатите укажуваа на повеќе неправилности, како, на пример, дека во дел од стопанството, посебно кај нискоакумулативните гранки, надоместокот за храна и превоз воопшто не се вклучи во бруто-платата, потоа во дел од претпријатијата во јавниот и во приватниот сектор овој надоместок се вклучи во помал износ од оној утврден во колективните договори (каде претежно е регулирано хранарината да изнесува 25 % од просечната плата на национално ниво, а се исплатуваше 20 %), а во дел претпријатија се вклучи или само надоместокот за храна или само надоместокот за превоз. Ова создаде нееднаквост меѓу работниците. Голем дел од работодавачите од приватниот сектор не го сфатија вклучувањето на надоместокот за храна и превоз како обврска.

Сепак, „проблемот во Македонија не е начинот на пресметување на плата, туку висината на платите. Системот на бруто-плати нема сам по себе да ги реши клучните проблеми. Во развиените земји се пресметуваат на тој начин, но едно е кога треба да распределиш две илјади евра, а сосем друго стотина и педесет. Луѓето овде треба да бидат магионичари за да опстанат со тие пари. Поголемиот број од вработените се под статистичкиот просек од 15.000 денари“.¹⁶⁴

Кај нискоакумулативните индустриски гранки (како што е, на пример, текстилната индустрија, со над 50.000 работници), со плати кои се движеа околу стотина евра имаше големо шаренило во однос на воведувањето на бруто-платата. Во претпријатијата каде беа регулирани превозот и исхраната, со мензи и организиран превоз, не се случуваа поголеми промени.

Синдикатите интензивно се вклучија во примената на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување посебно во делот за вклучувањето на надоместокот за храна и превоз во бруто-платата на работникот. Посебен проблем со примената на бруто-платата се јави кај работодавачите кои немаа исплаќано редовно плати. Постоеше опасност заостанатите плати да не се исплатат, за што синдикатите бараа УЈП да не ги прима пријавите за плата за 2009 год. додека не се изврши оваа обврска.

¹⁶⁴ Д-р Мирко Трипуновски, декан и професор на Економскиот факултет на Универзитетот ФОН, од Тркалезната маса: „Воведување систем на бруто-плати во Република Македонија“, Струга, 19.9.2008, во организација на ССМ и фондацијата „Фридрих Еберт“.

Закон за минимална плата во Република Македонија.¹⁶⁵ „Минималната плата е најнискиот месечен износ на основната плата која работодавачот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време и исполнет нормиран учинок“ (член 2 од Законот за минимална плата). „Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор“ (член 107 од ЗРО).

Повеќе години наназад синдикатите укажуваа на потребата во државата да се утврди минималната плата како економска и социјална категорија која на работникот треба да му обезбеди соодветен надомест за неговиот труд, материјална и социјална сигурност.

Во јануари 1995 год., синдикатите здружени во ССМ покренаа Иницијатива за уредување и исплата на минималните плати во РМ со оглед на тоа што 29,7 % од вкупно вработените примаа плата со задоцнување од еден и повеќе месеци. Инсистираа: со соодветен закон да се утврди минималната плата (како супституција на поранешната категорија – гарантиран личен доход), која на секој работник ќе му обезбеди минимална материјална и социјална сигурност; да се утврдува врз официјални статистички податоци кои ја утврдуваат вредноста на кошничката и минималните животни потреби, а да биде коригирана со нивото и динамиката на платите и продуктивноста на трудот; висината на минималната плата да се определува со посебна методологија која во согласност со репрезентативните претставници на работниците и на работодавачите, ќе ја објавува Владата на РМ двапати во текот на годината; исплатата на минималната плата под утврденото ниво да биде забранета и да се предвидат парични казни за прекршителите.

Во 2008 год. синдикатите поднесоа Иницијатива до Владата на РМ и до ОРМ да се утврди минималната плата со закон. Како основа за преговорите за утврдување на минималната плата, синдикатите предложија таа да изнесува 9.690 ден., износ кој претставуваше 65 % од просечно исплатената нето-плата по работник во Република Македонија во 2007 год.

Потребата од утврдување на минимална плата произлегуваше од неповолните економски состојби во РМ (со највисока стапка на невработеност во Европа – 35,2 % во 2007 год.); најниски плати во регионот – 42,3 %

¹⁶⁵ Закон за минимална плата во Република Македонија: „Службен весник на РМ“. бр. 11/12; Закон за изменување на Законот за минимална плата во РМ: бр. 30/14; 180/14; Закон за минимална плата во Република Македонија (пречистен текст: бр. 100/14; 90/18; консолидиран текст 2017); Закон за изменување и дополнувања на Законот за минимална плата во РМ: бр. 81/15; 129/15; 132/17; 126/18; 140/18; 124/19 (АЛБ); Закон за изменување и дополнувања на Законот за минимална плата во Република Северна Македонија: бр. 239/19 (АЛАВ)

од работниците примаа плата до 9.000 ден.; 12 % од работниците не примаа плата; пораст и продлабочување на сиромаштијата (25%); висок процент на сивата економија (35 %-40 %), потребата пореално да се определат потребните минимум парични средства за покривање на трошоците за живот за едно 4-члено семејство, како и потребата од хармонизација на македонското со меѓународното право и примена на меѓународните трудови стандарди.

Во Програмата за пристојна работа, МОТ ги охрабрува земјите-членки да воведат минимална плата заради намалување на сиромаштијата кај работното население и заради социјална заштита на ранливите вработени лица. Во слична насока и Европската комисија – ЕК (2012а) наведува дека соодветната минималната плата може да го спречи зголемувањето на сиромаштијата кај работното население во земјите-членки и да обезбеди пристојна работа.

За утврдување на минимална плата во РМ, синдикатите започнаа кампања во 2011 год. на Први мај – Меѓународниот ден на трудот. Покренаа и Иницијатива пред ЕСС за носење Закон за минимална плата. Иницијативата беше поздравена и се постигна општ консензус меѓу социјалните партнери за потребата за заштита на животниот стандард на работниците и граѓаните на РМ со закон, во услови кога: бруто-платата во јануари 2011 год. изнесуваше 30.902 ден. а нето-платата 21.029 ден.; цените на мало во март 2011 год. се зголемени за 4,7 %, а трошоците за живот за 5,2 %. Вредноста на синдикалната минимална кошница за месец март изнесува 30.431 денари.

По спроведувањето на консултативниот процес со репрезентативните социјални партнери, Владата на РМ во 2011 год. го донесе Законот за минимална плата. Социјалните партнери потпишаа Спогодба за утврдување на висината на минималната плата во РМ, со важност од 1.1.2012 год. Со постигнување претходно мислење на ЕСС, МТСП ја објавува висината на минималната плата во бруто-износ во „Службен весник на РМ“, во март секоја година за тековната година.

Носењето на Законот за минимална плата за синдикатите претставува голема придобивка и значаен елемент на политиката за борба против сиромаштијата. Минималната плата претставува заштитна категорија во смисла на обезбедување на долната граница на висината на платите за околу 65.000 вработени кои примаа плата под тоа ниво.

Минималната плата има позитивно влијание врз пазарот на трудот, социјалната правда и целокупното стопанство. Придонесува за воспоставување на рамнотежа меѓу продуктивноста и платите и развој насочен кон вработување и намалувањето на сиромаштијата. Воведувањето на минималната плата во Македонија има поволно влијание врз економијата, се придонесе ниските плати, кои се исплаќаа од 4.500 – 5.500 денари, да се зголемат за 90 %. Ваквиот пораст на платите продолжи и со донесувањето на Измените и дополнувањата на Законот за минимална плата, кој обезбеди зголемување на платите до 2016 год. во висина од 25,22 % од претходно утврдената, а зголемувањето во дејностите каде што има одложено исплаќање, односно грејс период до 2018 год., ќе биде во висина од 46,96 %.

Иако со утврдувањето на минималната плата се забележуваат позитивни тенденции кај платите и во целина нема негативни влијанија од нејзиното воведување, сепак, сè уште има работници со примања под законската минимална плата, или враќаат дел од нивните плати на работодавачите.

Од овие причини, на иницијатива на синдикатите здружени во ССМ, во 2014 год. се направија Измени на Законот за минимална плата, а се однесуваа на казнените мерки доколку на работникот му е исплатен понизок износ од висината на минималната плата. Глобата изнесува од 8.000-9.000€ во денарска противвредност, која се зголемува до 10.000€, доколку во рок од една година, работодавачот го направи истиот прекршок. Државниот инспектор за труд ќе донесе решение за забрана на работата на работодавачот во траење од 15 дена за кој период ќе биде обврзан да исплати минимална плата и социјални придонеси за вработените.

Во 2017 год. Собранието на РМ донесе Измени и дополнувања на Законот за минимална плата со кои се овозможи исплата на минималната нето-плата во висина од 12.000 ден. за сите работници, вклучувајќи ги и оние од текстилната и кожарската индустрија. Во Законот се дефинира и: обврската за утврдување на критериуми за поставување на нормиран учинок; утврдувањето на износот на минималната плата за оние кои работат со неполно работно време; условите и критериумите за утврдување на минималната плата; финансиската помош за исплата на минимална плата.

Синдикатите здружени во ССМ го поддржа Предлог-законот за изменување и дополнување на Законот за минимална плата во РМ во 2017 год. и смета дека со тоа ќе се придонесе за подобрување на материјалната состојба на најниско платените работници и ќе биде поттик за зголемување на платата на сите други работници. Но, во Мислењата и забелешката по овој Предлог-закон, испратени до МТСП и до Министерството за

финансии,¹⁶⁶ синдикатите искажаа несогласување минималната плата да биде условена од „нормиран учинок“ и да се утврдува единствено од работодавачот и врз основа на критериуми утврдени единствено од работодавачот.

По усвојувањето на измените на Законот за минимална плата, СИЕР и Синдикатот на УПОЗ изготвија предлог за оценување на уставноста на дел од одредбите од овој Закон. ССМ поднесе Иницијатива до Уставниот суд на РМ во октомври 2017 год. со оглед на фактот што со закон мора да биде гарантиран минималниот износ кој работникот го остварува како основна плата за полно работно време, а со вметнувањето на „нормираниот учинок“ Законот не гарантира таков минимален износ.

Уставниот суд на РМ расправаше по Иницијативата (на седницата од 20.2.2018 год.) и одлучи да поведе постапка за оценување на уставноста на член 2, став 1, 2, 3 и 4, како и член 7б, став 1 и 3 од Законот за минимална плата, во кои е регулиран „нормираниот учинок“. Со Одлука (У. Бр. 133/2017-1) Уставниот суд на РМ (на седницата одржана на 18.4.2018 год.)¹⁶⁷ ги укина оспорените членови за „нормираниот учинок“ од Законот за минимална плата во РМ.

Во член 4, став (1) од Законот за минимална плата, за висината на минималната плата е утврдено: „Минималната плата изнесува 39,6 % од просечната бруто-плата во Република Македонија во претходната година, согласно со Државниот завод за статистика.“

Минималната плата за 2012 год. во нето-износ изнесуваше 8.050 денари, за во наредните години да бележи пораст: во 2016 таа изнесуваше 9.000, во 2017 изнесуваше 12.000 ден. (вклучувајќи ги и работниците од текстилната и кожарската индустрија); во 2019 минималната плата изнесува 14.500 ден. За одделите: производство на текстил, производство на облека и производство на кожа и слични производи од кожа, висината на минималната плата во нето-износ беше пониска од онаа на другите работници. Синдикатите поднесоа иницијатива за оцена на уставноста на ова законското решение, а Уставниот суд на 21 февруари 2018 година ја прифати иницијативата. По расправата донесе Одлука за правна сигурност во примената на Законот за минимална плата и исплата на еднаква минимална плата за сите работници во РМ. Во 2017 год. минималната плата за овие оддели изнесуваше 12.000 ден., а во 2019 год. 14.500 ден., како и за сите други работници.

Социјалните партнери, на седницата на ЕСС одржана на 1 мај 2018 год. во Владата на РМ, предложија измени на Законот за минимална плата со

¹⁶⁶ Мислења и забелешка на ССМ по Предлог-законот за измени и дополнувања на Законот за минимална плата, бр. 0302-329/1 од 6.9.2017, упатени до Министерството за финансии.

¹⁶⁷ Одлука на Уставен суд У.бр. 133/2017, „Службен весник на РМ“, бр. 85/18.

цел да се поттикнат работодавачите кои имаат финансиски проблеми да ги исплатат зголемените плати на вработените кои се покачени над минималната плата и изнесуваат до 18.000 денари нето-плата. Планирано е финансиската поддршка да се обезбедува во периодот од јули 2018 до декември 2019 год. и да изнесува 30 % од разликата помеѓу бруто-платата на работникот во тековниот месец и просечната бруто-плата на работникот исплатена во месеците: октомври, ноември и декември 2017 год. при што максималната финансиска поддршка може да изнесува 1.200 денари. Се предвиде дека со оваа мерка ќе бидат опфатени околу 50.000 вработени и 15.000 работодавачи. Средствата за исплата на финансиската поддршка се обезбедуваат од Буџетот на РМ.

Синдикатите се залагаат за зголемување на минималната плата која не треба да биде помала од 60 % од просечната плата во земјава. Да се донесе Закон за плати, каде трудот ќе се вреднува со коефициент. Минимумот, најниската плата да го следи коефициентот и секој работник да биде соодветно платен, според нивото на образование, стручност, но да се следи и порастот на целата економија, потрошувачка кошница и просечната плата.¹⁶⁸

Според минималната синдикална кошница на ССМ (во ноември 2018 год. изнесува 32.545 ден.) со минималната плата од 12.165 ден. за истиот месец, се покриваат само 37,38 % од трошоците пресметани во истата од најнеопходните потреби за 4-члено семејство. Синдикатите сметат дека во наредниот период треба да се понуди модел минималната плата да расте во интерес на работниците.

Министерството за труд и социјална политика, врз основа на членот 4 став (2) од Законот за минимална плата во РМ, по претходно мислење од Економско-социјалниот совет, ја објавува висината на минималната плата во бруто-износ во РСМ во „Службен весник на РМ“, во март секоја година, која ќе започне да се исплатува со платата за април во тековната година.

Според објавата на МТСП, висината на минималната плата во бруто-износ во РСМ започнувајќи од април 2019 година изнесува 17.943,00 ден.¹⁶⁹

На 02.04.2020 год. Владата на РСМ донесе *Уредба со законска сила за примена на Законот на минимална плата во РСМ за време на вонредната состојба заради пандемијата со вирусот Ковид-19*, според која висината на минималната нето-плата за месец април, мај и јуни 2020 год. изнесува 14.500 денари.

Во периодот на пандемијата со Ковид-19, синдикатите бараа работодавачи да не ги вклучуваат во минималната плата надоместоците и додатоците,

¹⁶⁸ Од интервјуто на м-р Дарко Димовски, претседател на ССМ. Целото интервју на: <https://sitetel.com.mk/prodolzhuvaat-pregovorite-za-pokachuvanjeteto-na-mini...>

¹⁶⁹ „Службен весник на Република Македонија“, бр. 59/19)

туку тие дополнително да се пресметуваат согласно колективните договори. Минималната плата од 1 јули 2020 година изнесуваше 14.934,00 ден. Синдикатите бараа да се почитуваат законите, да се исплаќа минималната плата и финансиската поддршка од државата, надлежните инспекциски органи да ги казнуваат несовесните работодавачи и јавно да ги објавуваат нивните имиња. Во спротивно, синдикатите ќе постапуваат по пријавите на работниците и ќе поднесуваат кривични пријави за работодавачите според член 166 од Кривичниот законик.

2.5. Карактеристики и влијанија на исплатата и порастот на платите

Инфлација и хиперинфлација. Слободното дејствување на економските закони, слободната конкуренција и немешањето на државата во економскиот живот кај стопанските субјекти се основата на пазарната економија. Но, за пазарниот начин на стопанисување се потребни соодветни услови. Во 80-тите години во Република Македонија во тој поглед голема сопирачка претставуваше експлозивната инфлација и огромниот пораст на цените.

Во првото тримесечје од 1989 год., инфлацијата достигна ниво од 675 %, а до крајот на годината повеќе од 1.250 %. Во таа година, лебот поскапе 11 пати, а шеќерот за 17.5 пати, или 1.600 %.

Ова крајно ја забавуваше стопанската реформа, го обезвреднуваше трудот и го поттикнуваше опаѓањето на животниот стандард. Во вакви услови на едно 4-члено семејство во Републиката му беа потребни за минимум животни трошоци 4.880.864 тогашни динари (податоци од јули 1989 год.), а просечниот личен доход изнесуваше повеќе од двојно помалку – 2.193.469 тогашни динари. Личниот доход во најголем дел служеше за одржување на основните егзистенцијални потреби, што го потврдува податокот дека во тој период реално опаднал прометот во трговијата на мало за 10,7 % во однос на претходната година.

За справување со инфлацијата, синдикатите побараа од Извршниот совет на РМ: во најкус рок да донесе ефикасна Антиинфлациона програма која ќе ги елиминира инфлаторните генератори; да се донесат мерки за диференцирано растоварување на стопанството; да се иновира Програмата за економско-финансиска консолидација на стопанството и банките во СРМ и Програмата за користење на средствата од заемот за вработување за нивно поцелосно и поефикасно користење и остварување на зацртаните цели; да има поголем увоз заради поголем ефект врз производството, со

целосно ангажирање на вработените за зголемување на извозот и обезбедување побрз прилив на средства неопходни за нормално одвивање на процесот на производство во базната индустрија;¹⁷⁰ да се обезбедат трајни и сигурни извори на средства за финансирање на општествените дејности; да се обезбедат суштински и квалитетни промени во услови за стопанисување на аграрот; да се утврди и применува најнискиот личен доход како појдовен елемент во реалното вреднување на работната сила, за што да се користат елементите на синдикалната листа; да се утврди концепт на единствена социјална политика во земјата; од страна на Собранието и Извршниот совет на СРМ да се оцени остварувањето на Програмата за заштита на животниот стандард на работните луѓе и граѓани на СРМ; да се донесе Законот за единствен регистар на населението во кој ќе бидат содржани податоци за материјалната и социјалната положба на семејството и тоа да стане основен параметар за социјалната заштита; пензиите да се усогласуваат со порастот на личните доходи; лицата кои примаат паричен надоместок врз било која основа да имаат приоритет во снабдувањето со производи и стоки за основна егзистенција од државните стокови резерви; да се запре нереалниот пораст на цените на комуналните и други услуги (како што беше, на пр. неоснованото зголемување на цените на „Топлификација“ од Скопје дури за 500 %); да се применува Самоуправната спогодба за заеднички основи за остварување на социјалните заштитни права, како и Општествениот договор за програмско утврдување на станарината и нејзиното диференцирано субвенционирање.

Во услови на висока и експлозивна инфлација, синдикатите сметаа: дека е оправдано личните доходи да се исплаќаат и повеќе пати во текот на месецот за да се спречи нивното безвреднување; да нема административно мешање во деловната политика на стопанските субјекти (како што беше мерката од сојузната Програма за економско-финансиска консолидација со која се оневозможуваше користењето на кредит за исплата на лични доходи). Во услови на тешка економска состојба во Република Македонија во која беа исплаќани најниски лични доходи во споредба со другите југословенски републики, ова предизвика сериозни проблеми и потреси кај најголем дел од правните субјекти кои исплаќаа само гарантиран личен доход.

Синдикатите сметаа дека во периодот на монетарното осамостојување, за да се заштити стопанството од хиперинфлацијата, нужно е да се преземат мерки во државата во доменот на: монетарната, фискалната, политиката на девизниот курс и политиката на доход.

¹⁷⁰ Заклучоци на Претседателството на Советот на ССМ од седницата од 27.9.1989 во врска со преземањето активности за надминување на состојбите во базната хемиска индустрија.

а) Состојба со исплатата на платите за периодот 1980-1990 год.

Глобално нарушените текови на општествената репродукција, хаотичните состојби на пазарот на трудот, носењето на Основите за реформи на стопанскиот систем што требаше да претставува платформа за новите стопанско-системски решенија, влијаеше врз нивото и динамиката на порастот на личните доходи во РМ. Во 1980 год., во однос на југословенскиот просек, личните доходи во РМ заостануваа со 17 %, а веќе во 1989 за 34 %. Заради ваквите состојби на сè поголемите разлики во личните доходи се создаваше неприфатливо социјално раслојување и осиромашување на огромен број работници. Особено беше загрижувачка состојбата со личните доходи во одделни гранки: текстилната индустрија, угостителството, земјоделството, како и делови од образованието, културата и физичката култура, каде просечниот личен доход значајно заостануваше во однос на просечниот во Републиката. Така, во агроиндустрискиот комплекс (АИК) со исплатата на личните доходи во 1989 год. се доцнеша во 47 организации, со 3.859 вработени, а во вкупниот број на организации од стопанството во кои нередовно се исплаќаат личните доходи, АИК учествуваа со 35 %, а во вкупниот број на вработени со 24 %. Во вкупниот број на вработени кои примиле загарантиран личен доход на ниво на стопанство, АИК учествуваа со 64 %.¹⁷¹

Во 1990 год., кога РМ сè уште беше дел од СФРЈ, просечниот личен доход изнесуваше 409 ДМ и беше приближно за 1/3 понизок во споредба со југословенскиот.¹⁷² Покрај тоа, тој беше намален за 22,5 % во споредба со претходната година, што до тогаш не беше забележано.

б) Состојба со исплатата на платите за периодот 1991-1997 год.

Материјално-социјалната положба на вработените се влошуваше и во наредните години, се обезвреднуваше трудот заради високата инфлација и нередовната исплата на и онака ниските плати. Вработените во дејностите образование, наука и култура примаа плата со побавен пораст во однос на платите во стопанството и со неизвесна исплата на надоместокот за храна и превоз.

Во 1992 год. *Синдикатот за образование, наука и култура на РМ* остро реагираше заради ваквите состојби и бараше итно да се донесат системските закони со кои треба да се надмине дотогашниот начин на финансирање на овие дејности. Синдикатот укажуваше на диспропорцијата на висината на УНР (модел на плати – условно неквалификуван работник, кој ја

¹⁷¹ Информација од 20-тата проширена седница на Републичкиот одбор на Синдикатот на работниците од земјоделството, прехранбената и тутунската индустрија одржана на 20.9.1989 год.

¹⁷² Во месец мај 1990 год., просечниот личен доход во СФРЈ изнесуваше 510 ДМ (западнгермански марки), во Словенија 768 ДМ, Хрватска 571 ДМ, Србија 472 ДМ, БиХ 410 ДМ, Црна Гора 380 ДМ. – „Билтен на ССМ“, бр. 7-8, 1990 год.

фаворизираше дипломата пред сложеноста на трудот) и најниската плата и бараше вредноста на УНР да се утврдува врз основа на ОКД. СОНК бараше, исто така, да се санкционира примањето плата без придонеси и даноци и плаќање во натура, што беше практика и покрај одлуките на Собранието на РМ.¹⁷³

Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија укажуваше на рестриктивната законска регулатива што беше на сила во 1990-тите (групациските спогодби, Сојузниот и Републичкиот закон за исплата на личните доходи, Законот за плати, со кој беа замрзнати платите), што создаде енормни диспропорции и неоправдани и неприфатливи разлики во затечените нивоа на плати во овие дејности. Покрај тоа, финансиските организации немаа утврдено соодветен третман во однос на нивната номенклатура на дејноста – во однос на обврските се третираа како стопански, а во однос на распределбата како нестопански дејности. Овој Синдикат сметаше дека продлабочувањето на разликите во нивоата на платите е неодржливо и дека единствен инструмент во областа на платите треба да бидат колективните договори и да се донесат прописи за нивната примена.¹⁷⁴

Во 1995 год. (во месец февруари) нето-платата по работник во стопанството на РМ изнесуваше 8.037, а во нестопанството 9.247. Во 1998 год., просечната месечна нето-плата по работник (за март) која се применуваше за аконтативно пресметување на персоналниот данок, изнесуваше 9.400 ден. (303 ДМ). Неискористеноста на можната маса парични средства за плати определена според Законот за плати во 1997 изнесуваше околу 9 %. Со задоцнување од 3 и повеќе месеци плата примаа 162.694 работници. Во 1999 год., 60 % од вкупно вработените примаа плата помала од просечно исплатената нето-плата во Република Македонија, која за август изнесуваше 9.777 ден. (за стопанските дејности таа изнесуваше 9.789 ден, а за нестопанските, 9.752 ден). Во однос на редовноста, 17 % од вкупно вработените (или 65.633) примиле плата со задоцнување, а од нив 55.016 со задоцнување повеќе од 3 месеци.

Ваквите состојби беа повод синдикатите да бараат на работниците кои повеќе месеци не примаа плата да им се обезбедат парични средства како месечен надомест во висина од 60 % од просечно исплатената плата на ниво на држава. Доколку ваквата состојба потрае подолго време, на работниците кои се во работен однос, а не примаат плата, да им се утврди статус на социјално загрозуени лица, како и да се користат други форми на хуманитарна помош.

¹⁷³ Републички одбор на СОНК, седница од 30.12.1992 год.

¹⁷⁴ Републички одбор на Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија, седница од 24.12.1992 год.

в) Состојба со исплатата на платите за периодот 1998-2002 год. Во периодот од 1998-2002 год., нето-исплатените плати на вработените во РМ беа во просек околу 150€, беа нередовни и ниски во однос на трошоците на живот.

Во 2000 год. (во првите 6 месеци) просечната нето-плата исплатена по работник во РМ беше на ниво од 10.000 ден., и беше повисока за 3,5 % во споредба со 1999 год. Се забележа помалку исплатена просечна нето-плата на вработените во нестопанските дејности од онаа во стопанството (10.062 во стопанството и 9.876 ден. во нестопанството). Околу 12,4 % од вкупно вработените немаа примено плата (во месец март), а толкав беше процентот и на работниците кои немаа примено плата по 2 и повеќе месеци. Посебен проблем претставуваше и подмирувањето на обврските кон бруто-платите, кои во вкупните обврски учествуваа со 20,3 %. Тоа беше причина да се блокираат жиро-сметките на претпријатијата, што предизвика тешкотии во работењето, а работниците имаа прекин на стажот за пензиско и инвалидско осигурување и не добиваа здравствени картони.

Во 2001 год., во декември немаа примено плата 26,6 % од вработените во РМ, просечната исплатена нето-плата изнесуваше 10.592 ден. Во 2002 год. се забележува стабилност околу нивото и динамиката на просечните нето-плати што се исплаќаат во РМ и е регистриран одреден номинален и реален пораст.¹⁷⁵ Тоа се должи на зголемувањето на платите на вработените во секторите: јавна управа и одбрана, задолжителна социјална заштита, образование, здравство, во кои беа вработени околу 80.000 работници. Ова уследи по потпишувањето на Спогодбата меѓу Владата на РМ и ССМ за утврдување на најниската плата од 5.060 ден. и за корекција на платите на вработените во дејностите кои се алиментираат од Буџетот (потпишана на 30.5.2002 год.), како и на тоа што не е забележан позначителен пораст на трошоците на живот.

Нередовно примаа плата 1/4 од вработените, или константно 24-30 % од вработените платата ја примаат со задоцнување од повеќе месеци; намалена е куповната моќ на поголемиот дел од населението (како резултат на ниските плати во производните дејности и големиот број на невработени). Исто така, се зголемуваше бројот на социјалните случаи (над 70.000 семејства примаа социјална помош) потоа бројот на работниците кои примаа надоместок од Заводот за вработување (во октомври 2002 год. бројот на лицата корисници на паричен надоместок изнесуваше 48.267.), а се зголемуваше и бројот на пензионерите со загрижувачко ниски пензии.

Законот за исплата на платите во одделни сектори ги замрзна платите на затекнатото ниво и ги ограничи, односно намали одредени права

¹⁷⁵ Според податоците од Државниот завод за статистика, во септември 2002 год. просечната исплатена месечна нето-плата по работник достигна ниво од 11.536 денари и во споредба со истиот месец од претходната година, таа е номинално повисока за 8,7 %, а реално за 7,5 %.

утврдени со колективните договори, како на пример, регресот за годишен одмор и отпремнината при заминување на работникот во пензија.

Со законското решение со кое работодавачите се обврзани да плаќаат придонеси од плата во износ што не може да биде помал од 65 % од просечната плата исплатена во Републиката, се направи неправда кон работниците кои беа вработени во гранки и дејности кои беа соочени со сериозни тешкотии во работењето и не беа во можност да исплаќаат редовно плати или ги исплаќаа на многу ниско ниво. Со тоа, се создаде апсурдна ситуација, работниците не можеа да обезбедат елементарни средства за преживување во текот на месецот, но им се обезбедувааше поволна основа за пресметка на пензиите.

Синдикатите сосема оправдано побараа ЕСС да расправа за ова прашање, односно придонесите од плата да се исплаќаат во зависност од висината на исплатената плата, со тоа да се утврдува најниска плата по одделни дејности и гранки и работодавачите да имаат обврска да ја исплаќаат, а која не би требало да биде пониска од основицата на која се пресметуваат придонесите. Покрај тоа, за синдикатите не беше прифатлива практиката, што особено се однесуваше за буџетските корисници, при обезбедување на средствата за плати да не се вкалкуираат и износите за минат труд, како и тоа да не се планираат средства за регрес за годишен одмор.

Како резултат на реакциите и притисоците на синдикатите, во Република Македонија се обезбеди; дисконтно плаќање на заостанатите придонеси од плата; на работниците кои се прогласуваа за технолошки вишок или заминуваа во пензија, им се исплаќаа заостанатите придонеси во целост; со новите решенија во ЗПО нередовноста на исплатата на платите се санкционира; со Спогодбата потпишана меѓу Владата на РМ и ССМ се утврди најниската плата од 5.060 денари, со која се обезбедува материјална и социјална сигурност на вработените во јавниот сектор.

г) Состојба со исплатата на платите за периодот 2003-2006 год. Во 2003 год., повеќе од 50 % од вработените примаа плата под просечната (просечно исплатената нето-плата во март 2003 год, изнесуваше 11.545 денари, или 180€), со нередовна уплата на придонесите од плата за пензиско и инвалидско осигурување, за здравствено осигурување. Во 2004 год. продолжи ваквиот тренд со платите.

Од овие причини, синдикатите здружени во ССМ бараа: да се санкционира нередовната исплата на платите со закон, односно да се врати старото решение за исплата на платите до 15. во месецот; да се укине Законот за исплата на плати на вработените во буџетските корисници и ова прашање да се регулира автономно меѓу социјалните партнери; во колективните

договори да се утврди најниската плата за најнизок степен на сложеност; да се донесе регулатива која на единствен начин, за сите вработени, ќе го уреди прашањето за платите во јавниот сектор; најмалку еднаш годишно социјалните партнери да расправаат за платите, посебно пред донесувањето на буџетот; согласно Конвенцијата на МОТ за заштита на платата на работниците бр. 95, во Законот за стечај платите на работниците, а не само придонесите, да имаат приоритет; да се продолжи рокот, или грејс периодот, за отплата на заостанатите придонеси од плата (бидејќи Одлуката за начинот на плаќање на заостанатите придонеси од плата не ги даде очекуваните резултати); синдикатите од јавниот сектор да бидат вклучени во постапката при донесување на Буџетот за 2005 год., посебно во делот за средствата за плати и надоместоци за вработените кај буџетските корисници.

Просечната нето-исплатена плата во 2005 год. изнесуваше 12.599 ден., во 2006 год. изнесуваше 13.447 ден. Платите беа нередовни и во просек 14 % од вработените не примиле плата секој месец (според анализите на синдикатите овој процент изнесуваше од 20-25 %, со оглед на тоа што сè повеќе работодавачи не доставуваа редовно податоци за исплатените плати до надлежните во државата). Над 82 % од вкупниот број на вработени примаа плата пониска од просечната, а најниски нето-плати се исплатени во производството на кожа и предмети од кожа. Над 53.000 семејства примаа социјална помош, околу 280.000 пензионери имаа просечна пензија од 9.865 денари.

Нето-исплатените плати во РМ во овие години беа најниски во регионот, а имаше европски просечни цени на одделни производи и услуги, како што беше на горивата, енергијата и многу други. Ова беше една од основните причини за драматичниот пораст на сиромаштијата, која опфаќаше над 30 % од вкупното население во Република Македонија, појава на голем број бездомници, семејства кои живеат исклучително од социјална помош, народни кујни, социјално исклучени луѓе, пораст на криминалот и наркоменијата.

Заради ваквите состојби со платите во Република Македонија, синдикатите ги наметнаа овие прашања пред Економско-социјалниот совет кој покренала активности за: утврдување на единствена основица за плаќање даноци и придонеси од плата; за подготовка на регулативата за воспоставување на систем на плати на вработените во јавниот сектор; за реформи во здравството.

д) Состојба со исплатата на платите за периодот 2007-2010 год. Во 2007 просечната исплатена нето-плата изнесуваше 14.519 ден., во 2008

год. – 16.096 (260€) и во 2009 год., изнесуваше 19.951 ден. Во 2009 год., во однос на 2008 год., платите бележат номинален пораст од 24 %, а реален од 25 % (што се должеше на примената на концептот на бруто-плати и вклучување на надоместоците за храна и превоз во платите започнувајќи од 1.1.2009 год.). Над 82 % од вкупниот број вработени примаа плата пониска од просечната.

Најниски просечни нето-плати на ниво на Република Македонија во 2008 год. се исплатени во производството на кожа и предмети од кожа (7.116 денари); во 2010 год. во производството на текстил и текстилни производи (9.589 ден.), во производството на кожа и предмети од кожа (9.050 ден.) и во преработката на дрво и производи од дрво (10.522 ден.).

Во првите месеци од 2010 год. околу 71 % од вработените работеа во сектори во кои се исплаќаше нето-плата под просечната во државата. Во март 2010 год. социјална помош примале 50.882 домаќинства. Според Државниот завод за статистика, просечната месечна исплатена нето-плата во вработен во периодот 2010-2014 год. се движи најмногу до 21.500 (2013 год.).

ѓ) Состојба со исплатата на платите за периодот 2011-2021 год. Во своите програма за работа, синдикатите и во овој период приоритетно место му дава на активностите за редовно следење на исплатата на: платите, надоместоците, додатоците и придонесите од плата. Синдикатите се залагаат работниците да примаат редовна и достоинствена плата, согласно закон и колективен договор: да биде во парична форма; да ја примаат платата во период не повеќе од еден месец и најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период; работодавачите по можност да исплаќаат 13-та плата; да се плаќа прекувремениот труд, ноќната работа, работата во ден на неделен одмор, во денови на празници и неработни денови утврдени со закон; да се зголемува платата за работниците кои работат во потешки услови за работа; да им се зголемува платата на работниците за кои работодавачот не организирал исхрана и превоз, во висина што ќе ја утврди во договор со синдикатот; сите работници уредно да се пријавени и да се плаќаат сите придонеси.

Синдикатите се залагаат за правичност во однос на зголемувањето на платите, без да се прави поларизација меѓу вработените во јавниот и приватниот сектор. Во таа насока, во 2017 год. го поддржаа Предлог-законот за измени и дополнувања на Законот за зголемување на платите во јавниот сектор (за 5 % во 2018 год. и за други дополнителни 5 % за 2020 год.), со оглед на тоа што имаше зголемување на минималната плата за фирмите во приватниот сектор.

Синдикатот на УПОЗ реагираше по најавата дека со Предлог-буџетот за 2018 год. само во дел од јавниот сектор е предвидено зголемување на платите за наредната година, со што се создава огромен револт и незадоволство меѓу другите дејности во јавниот сектор, како што е: јавната администрација, судската и јавнообвинителската служба и побара да се изнајде општо прифатливо решение за сите вработени во јавниот сектор. Исто така, реагираше и дека вработените во јавната администрација: примаат плата по правилници и одлуки наместо со колективни договори и закони; немаат регрес за годишен одмор; треба да им се подобрат основните услови за работа; има појава на мобинг од поставените директори или раководители од кои дел се новопримени и без ден работно искуство.

Македонскиот полициски синдикат на 20.7.2018 год. до Владата на РМ, односно Министерството за финансии, достави Укажување за продолжување на процесот започнат во 2015 год. за усогласувањето на платите на вработените во МВР и Агенцијата за разузнавање на РМ со платите на вработените во сродните институции во земјата и опкружувањето. Со обезбедување на средства од Буџетот на РМ за 2019 год. да се обезбедат средства за да се заокружи исплаќањето на договореното усогласување од 20 %.

Владата на РСМ, на седницата одржана на 1 април 2020 година, донесе *Уредба со законска сила за финансиска поддршка на работодавачите од приватниот сектор*¹⁷⁶ погодени од здравствено-економската криза предизвикана од вирусот Ковид-19, заради исплата на платите за месеците април и мај 2020 год. во износ најмногу до 14.500 денари месечно по работник, согласно со работното време на кое е пријавен работникот. Владата на РСМ објави и *Уредба со законска сила за субвенционирање на исплата на придонеси од задолжително социјално осигурување за време на вонредна состојба*¹⁷⁷ за месеците април, мај и јуни 2020 год.

За исплата на платата за месец април 2020 год. во висина од 14.500 ден. по работник, финансиска помош побарале 21.542 компании, од кои: 2.377 од угостителството; 253 од туристичките агенции; 2.177 од дејноста транспорт; 258 од објекти за сместување; 16.625 од други дејности. Управата за јавни приходи во јули 2020 год. објави дека 120 даночни обврзници кои добиле финансиска поддршка не исплатиле плата за своите вработени и за месец април и за месец мај, а осум даночни обврзници исплатиле помалку плата за двата месеца.

¹⁷⁶ Уредба со законска сила за финансиска поддршка на работодавачите од приватниот сектор погодени од здравствено-економската криза предизвикана од вирусот Ковид-19 на Владата на РСМ: „Службен весник на РСМ“ бр. 93/20; Нова Уредба со законска сила за финансиска поддршка на работодавачите од приватниот сектор погодени од здравствено-економската криза предизвикана од вирусот Ковид-19 на Владата на РСМ: „Службен весник на РСМ“ бр. 111/20.

¹⁷⁷ Уредба со законска сила за субвенционирање на исплата на придонеси од задолжително социјално осигурување за време на вонредна состојба: „Службен весник на РСМ“, бр. 92/2020; 116/2020

Синдикатите побараа за непочитувањето на Уредбата за финансиска поддршка: на работодавачите да им се изрече глоба за сторен прекршок; работодавачите да ги вратат добиените државни финансиски средства; УЈП да изврши присилна наплата на платите на работниците од овие фирми; Основното јавно обвинителство да покрене постапка за сторено кривично дело измама, а Владата на РСМ јавно да ги објави фирмите кои добиле државна финансиска поддршка, а не им исплатиле плати на своите работници; во иднина сите финансиски мерки за помош и поддршка да им се исплаќаат директно на работниците.

2.6. Показатели за животниот стандард на работниците

Синдикална листа. Во времето на започнувањето на транзицијата, заради депресираните лични доходи во услови на висока инфлација и заштита на животниот стандард на работниците, како еден од најзначајните ангажмани на синдикатите беше воведувањето на синдикалната листа. Таа ги содржеше минимумот барања на синдикатите во остварување на материјалните права на работниците од работа, кои ги застапуваше во договарањето и преговарањето со другите субјекти во системот: државата, Стопанската комора на Македонија и асоцијациите на работодавачите и со работоводната структура на претпријатијата. Синдикалната листа се доградуваше врз основа на искуствата од нејзината примена во другите делови од тогашната југословенска федерација.

Синдикатите се залагаа синдикалната листа со утврдената квантификација да биде вклучена во колективните договори и во Општествениот договор за распределба. На таков начин се обезбедуваше материјална и социјална сигурност на работниците во претпријатијата (општествени, приватни, мешовити) и другите организациони форми со различен вид на сопственост на капиталот.

Категоријата најнизок личен доход како цена на работната сила со најнизок степен на сложеност (за чие утврдување синдикатите инсистираа цели 2 години), претставуваше најзначајниот елемент содржан во делот на синдикалната листа: права што произлегуваат од трудот и стопанисувањето. Под најнизок личен доход се подразбираше личен доход кој обезбедува нормална репродукција на работната способност на работниците и реално економско вреднување на трудот со најнизок степен на сложеност, за полно работно време и нормални резултати од работењето. Износот на најнискиот личен доход се утврдуваше врз основа на вредноста на кошничката на производи и услуги за задоволување на минимум стандард на 4-члено семејство и со примена на корективот за отстапувањето на македонската, во однос на југословенската продуктивност на трудот (на пр. најнискиот личен доход според синдикалната листа на синдикатите во септември 1989 год. изнесувал 3.035,309; во мај 1990 год. изнесувал 2.299,60 тогашни динари).

Во овој дел од синдикалната листа беше утврдуван и гарантираниот личен доход кој се утврдуваше според ЗРО и изнесуваше 70 % од просечниот чист личен доход по работник во стопанството во Републиката во претходниот месец (на пр. во месец септември 1989 год. тој изнесувал 2.534,000; во мај 1990 год. изнесувал 1.103,20¹⁷⁸ тогашни динари). Исто така, беше утврдуван личниот доход на приправник, како и надоместоците од личен доход во услови на: работа ноќе, во денови на сојузни и републички празници, прекувремена работа. Во делот за надоместоците на личните доходи беше регулирано правото на: годишен одмор и регрес за годишен одмор, боледување, јубилејни награди, солидарна помош, отпремнина при одење во пензија, а во делот за надоместоците што паѓаат на товар на трошоците на работењето, се определуваше износот за: исхрана, дневници за службени патувања во земјата и странство, теренски додаток, превоз до и од работа и одвоен живот.¹⁷⁹

Потрошувачка кошница. Како еден од основните показатели за животниот стандард на работниците и граѓаните е и статистиката за т.н. потрошувачка кошница. Таа ги содржи неопходните потреби за исхрана и пијалаци на едно 4-члено семејство: производи од жито, месо, риба, млеко, млечни производи, јајца, масло и маснотии, овошје, зеленчук, шеќер, чоколада, кондиторски производи, други прехранбени производи, кафе и чај, безалкохолни и алкохолни пијалаци.

Во 1995 год. (февруари), според Републичкиот завод за унапредување на домаќинството (РЗУД), вредноста на кошницата на прехранбените производи неопходни за исхрана на едно 4-члено семејство изнесуваше 8.446, а според Републичкиот завод за статистика (РЗС) - 9.774 ден.

Во 1998 год., според РЗУД, вредноста на потрошувачката кошница изнесуваше 10.450 (337 ДМ) и во неа се пресметани само храна и пијалаци и е под просечната исплатена плата (нето-плата по работник исплатена во РМ во март изнесуваше 9.139 ден.); социјалната помош изнесуваше од 1.700-4.200 ден. (55-135 ДМ), постојаната парична помош од 1.960-3.800 ден. (63-123 ДМ); бројот на работници кои примаа плата со задоцнување од 1, 2, 3 и повеќе месеци изнесуваше 162.694.

Во 1999 год. вредноста на потрошувачката кошница за исхрана и пијалаци во август изнесуваше 9.325 ден.

Во 2000 год., вредноста на потрошувачката кошница за месец јули изнесуваше 9.306 ден. (РЗС), односно 9.409 ден. (РЗУД) и во однос на исплатената нето-плата за тој период (10.207 ден.), таа е за 901 ден. (РЗС), односно

¹⁷⁸ За другите параметри, повеќе во: ССМ - „Билтен“, бр. 5-6 1990 год.

¹⁷⁹ Од Синдикалната листа утврдена на седницата на Советот на ССМ одржана на 27.9.1989 год./ ССМ - „Билтен“, бр. 9 од 1989 год.

798 ден. (РЗУД) повисока,¹⁸⁰ износ кој ни од далеку не може да ги покрие останатите трошоците за задоволување на потребите на работниците и нивните семејства, како за: огрев, облека, комунални услуги и други потреби на едно 4-члено семејство. Со оглед на тоа што 74 % од вработените примаа плата помала од 10.000 денари, произлегува дека над 3/4 од граѓаните им недостигаат средства за егзистенција.

Во 2008 год. (април), потрошувачката кошница изнесуваше 12.404, а просечната нето-плата изнесуваше 15.605.

Вредноста на потрошувачката кошница во наредните години се движеше над 10.000 ден., а просечната нето-плата беше само за околу 15 % поголема од неа. Разликата меѓу просечната плата и потрошувачката кошница во декември 2005 год. била 3.178 ден. со која требаше да се покријат трошоците за едно 4-члено семејство за: комуналии, хигиена, култура, образование и др. трошоци кои не беа предвидени како трошок во потрошувачката кошничка. Имаше 42,3 % вработени чија плата изнесуваше најмногу до 9.000 ден. и тие не можеа да ја обезбедат вредноста на минималната потрошувачка кошничка.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2010 год. едно 4-члено семејство беше во можност со една просечна нето-плата да ја наполни месечната потрошувачка кошница само за исхрана и пијалаци.¹⁸¹

Синдикална минимална кошница.¹⁸² Со цел да се прикажат реалните трошоци на едно просечно 4-члено семејство за задоволување на животните потреби (во живеалиште од 50м² и кое не поседува автомобил), во 2011 год. ССМ промовираше синдикална минимална кошница, која претставуваше параметар во сите преговори за уредувањето на социјалните односи. Појдовно во изработката на синдикалната минимална кошница е вредноста на потрошувачката кошница што ја изработува Државниот завод за статистика, која вклучува 63 производи. Синдикалната минимална кошница вклучува седум групи: исхрана и пијалаци; домување; хигиена; превоз; облека и обувки; култура; одржување и здравје. Тука се вклучени и подгрупи чија вредност е искажана по минимум количини по најниски

¹⁸⁰ Податоците се добиени од Републичкиот завод за статистика (РЗС) и Заводот за унапредување на домаќинството (РЗУД).

¹⁸¹ Почнувајќи од 2011 год., Државниот завод за статистика престана да ја пресметува потрошувачката кошничка според досегашните критериуми, со цел да ги следи препораките на ЕУ во насока на хармонизирање на нашиот статистички систем со оној на земјите од ЕУ. За таа цел, во 2010 год. за првпат ја спроведе Анкетата за приходи и услови за живеење, која, меѓу другото, ќе биде извор за пресметка на меѓународно споредливи податоци за животниот стандард во Република Македонија.

¹⁸² Подетални информации за синдикалната минимална кошница може да се најдат на: www.ssm.org.mk

цени (на пр. кај облеката и обувките се пресметува набавка на по едно парче облека и обувки за секој член на семејството по сезони; кај здравјето се земени предвид основните трошоци за лекарства, без оние за хроничните болести).

Со синдикалната минимална кошница се пресметуваат само неопходните трошоци за живот, а не се вклучени трошоците за: рекреација, образование, култура, семејни прослави, итн. И покрај ваквиот приод во пресметката на минималната синдикална кошница, просечната исплатена нето-плата покрива околу 70 % од трошоците предвидени во неа, кон што се надоврзува и варирањето на цените на: струјата, затоплувањето, водата.

Табела 3. Вредност на синдикалната минимална кошница во однос на просечната месечна исплатена нето-плата по вработен во РСМ во декември 2010-2020 год.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Синдикална минимална кошница	29.199	30.348	32.015	32.216	32.238	32.233	32.102	32.475	32.671	32.732	33.697
Просечно исплатената нето-плата	21.454	21.415	21.469	21.150	22.408	22.715	23.457	23.850	24.517	26.836	28.294

Извор: www.ssm.org.mk; www.stat.gov.mk

За синдикалната минимална кошница *постои голем интерес од страна на работниците* и пошироката јавност, со оглед на тоа што ги прикажува вистинските трошоци на живот. Таа, исто така, иницира и други прашања, како на пример, во врска со утврдување на основата за минимална и најниска плата, изнаоѓањето модели за помош на граѓаните кои живеат во сиромаштија и други актуелни состојби.

3. Станбената политика и потребите на синдикалното членство

Домувањето претставува основна животна потреба на секој човек. Станот, куќата, живеалиштето се нераздвојни компоненти на домувањето, во кои се одвива индивидуалниот и заедничкиот живот на човекот. Домувањето е основно начело на постоењето на човекот, одржување на неговата самобитност и личен идентитет, но воедно во начинот на домувањето се огледа и културата и степенот на цивилизираноста на луѓето, општата општествена култура и економски просперитет на државата. Оттука, задоволувањето на оваа потреба не може да се остави да функционира

исклучително врз законите на пазарната економија, односно врз принципите на понудата и побарувачката, туку мора да има мултидимензионален пристап во дефинирањето на приоритетите и предлагањето мерки, што претпоставува вклучување на сите засегнати страни и сите субјекти инволвирани во овој процес.

3.1. Можности за решавање на станбеното прашање во транзицијата

Пред транзицијата, Република Македонија помина низ фази кога беа создадени услови прашањето на домувањето да се третира како дел од севкупната економско-социјална политика, односно граѓанинот зависно од своите потреби и можности да го решава станбеното прашање. За тоа потврдува динамиката на станбената изградба која сè до 1986 год. бележеше висок пораст, за во наредната декада таа двојно да опадне. Ваквиот тренд на опаѓање на бројот на изградени станови продолжи и во наредниот период и во просек тој се движи од 5.000 до 6.000 станови годишно.

Основните средства за изградба на станови се обезбедуваа: со учество на средства за станбена изградба на Република Македонија, преку општинските фондови за станбена изградба; со издвојување и здружување на средства од вработените (од остварениот чист доход и од исплатениот личен доход); како и од лични средства преку користење кредити за купување станови што ги нудеше пазарот.

Со стапувањето на сила на Законот за станбени односи,¹⁸³ во структурата на вкупно изградените станови, со највисок процент (54,3 %), учествуваа становите со општествена сопственост. Меѓутоа, изградбата на овие станови започна да опаѓа заради реалното опаѓање на издвојувањата на основните средства и релативното заостанување на продуктивноста на трудот кај градежната оператива. Овој процес продолжи со навлегувањето во „транзициските води“, кога во Република Македонија започна драстично да опаѓа станбената изградба. Несомнено, транзицијата имаше висока социјална цена: платите опаднаа за околу 40 %, безработицата растеше, опадна животниот стандард на работниците и граѓаните, а сето тоа се рефлектира врз можноста и реалните шанси да се дојде до „покрив над главата“ за поголем број на работници и граѓани. Опаѓањето на станбената изградба беше пропорционално со опаѓањето на животниот стандард. Бројот на семејства со нерешено станбено прашање се движеше од 40-50.000.

Изградбата на општествените станови доби драматични текови, опадна дури за 87 %, речиси замре. Ова се одрази и врз останатите стопански гранки, бидејќи покрај општествената, социјалната, хуманата, станбената

¹⁸³ Закон за станбени односи: „Службен весник на РМ“, бр. 36/1973

изградба имаше и значајна економска функција – вклучуваше бројни други дејности, што претпоставуваше работа, нови работни места и плати за работниците.

Распределбата на општествените станови се одвиваше согласно правилниците за решавање на станбените прашања кои се носеа во претпријатијата и установите од страна на работничкиот совет, а функционираа и посебни комисии за таа намена. Голем број од претставките на синдикалното членство со кои се обраќаа во синдикатите се однесуваа токму на постапките за распределба на општествените станови.

Продажба на општествените станови. Меѓу првите мерки што ги презема власта во реформските транзициски процеси, беше продажбата на општествените, односно државните станови, со носењето на Законот за продажба на становите во општествена сопственост.¹⁸⁴ Согласно овој Закон, правото на откуп го имаше носителот на станарското право, или со негова согласност, член на семејното домаќинство. Средствата остварени од продажбата на станот се наменуваат за станбена изградба и тие се водат на посебна сметка во деловната банка.

Носителот на станарското право кој нема да го откупи станот, според Законот за домување,¹⁸⁵ може да користи под закуп станови во сопственост на државата. Другите граѓани своите станбени потреби ги решаваат според условите на пазарот и своите можности.

По напуштањето на концептот на општествена сопственост на станбениот фонд, во Република Македонија се забележува висока стапка на приватна сопственост врз станбениот фонд: 85 % во 1988 год., а по приватизацијата во периодот на 1990-тите, над 95 % (бројката е многу повисока од просекот во Европската Унија). Овој висок процент делумно ја релативизира оваа потреба, но секако не ја исклучува одговорноста на општеството кон определени социјални категории.

3.2. Синдикатите и станбеното прашање

Со цел да се подобри квалитетот и стандардите на домувањето во РМ, синдикатите генерално се фокусираа да вршат притисок радикално да се промени односот на државата кон домувањето. Со тоа, станот да се третира како темелна животна потреба, а не како стока на пазарот, односно решавањето на станбените потреби на работниците и граѓаните да се стави во корпусот на основните економски и социјални права на човекот и неговото семејство.

¹⁸⁴ Закон за продажба на становите во општествена сопственост: „Службен лист на СФРЈ“, бр. 36/90; Закон за изменување и дополнување на Законот за продажба на становите во општествена сопственост: „Службен весник на РМ“, бр.: 62/92; 7/98; 24/03; 24/11; 144/14

¹⁸⁵ Закон за домување: „Службен весник на РМ“, бр.: 21/98; 48/00; 39/03; 96/04; 120/05; 13/07; 99/09; Закон за изменување и дополнување на Законот за домување: „Службен весник на РМ“, бр.: 57/10; 36/11; 54/11; 13/12; 55/13; 163/13; 42/14; 199/14; 146/15; 31/16

Синдикатите инсистираа да се промовира социјалната станбена изградба, но не само во смисла на социјално маргинализирани граѓани, туку да се овозможи да го решаваат станбеното прашање оние кои имаат потреба, а не се во можност да го решат ова животно прашање. Тоа подразбира изградба на евтини станови, за поширок круг на граѓани, кои не се оптоварени со трошоци околу опремувањето. Според синдикатите, потребно е државата да обезбедува перманентни конкретни долгорочни мерки – национални стратегии и програми за социјална станбена изградба во прилог на решавањето на станбените потреби на граѓаните.

При распределбата на становите во општествена сопственост, синдикатите бараа да се применуваат посебни критериуми и правилници, според кои да се зема предвид: успешноста во работењето; стручната подготовка и квалификација; работното искуство; видот и значењето на работното место; работниот стаж; возраста; здравствената состојба; бројот на членовите на потесното семејство; економско-социјалната состојба, итн.

Со започнувањето на откупот на општествените станови, синдикатите посебно се залагаа да се создаваат поволни услови и да се изнајде начин да не се доведуваат во положба да ги изгубат своите домови: работниците без примања или со ниски примања, работниците прогласени технолошки вишок, стечајците, пензионерите со ниски пензии и примателите на социјална помош. Имено, на овие граѓани, без нивна вина, заради заостанати станарини (државата немаше предвидено субвенционирана станарина за оваа категорија на граѓани) не им се дозволуваше да го остварат своето право да го откупат општествениот стан и постоеше опасност правото на откуп да им се даде на други граѓани, а носителите на станарското право или да останат да бидат потстанари, или бездомници.

Бројот на неоткупени општествени станови врз оваа основа, беше доста голем, околу 8.000. За ова синдикатите се обратија до Владата на РМ и до Народниот правобранител и бараа: со наплатата на заостанатата станарина да не се условува откупот на становите; најитно да се донесе програма за субвенционирање на станарината која би се однесувала ретроактивно за лицата кои не биле во можност од објективни причини истата да ја платат; да се продолжи рокот за откуп на општествените станови; за сите промени во врска со откупот на општествените станови граѓаните да бидат што потранспарентно информирани.

Барањето на синдикатите беше испочитувано и надлежното претпријатие изнајде компромисно решение – со носителите на станарското право на општествен стан кои имаа заостаната неплатена станарина склучуваше спогодби за исплата на долгот во рок од 2 години и им одобруваше да ја започнат постапката за купување на општествениот стан во кој живеат.

Станбеното прашање синдикатите посебно го издвоија како едно од приоритетните прашања на кои ќе му се посветат. Со помош на Фондацијата „Фридрих Еберт“ од Германија, организираа Меѓународна конференција на која за првпат се покрена една широка расправа за станот, како во државата, така и во целиот Регион на Централна и Источна Европа, со цел да се подготват состојбите со решавањето на станбените прашања на работниците.

Ставовите на синдикатите за станбеното прашање во периодот на започнување на транзицијата се однесуваа и на тоа дека во државата треба: да се обезбеди поволно станбено кредитирање; да се формираат посебни станбени фондови;¹⁸⁶ да се градат евтини станови; да се стимулира индивидуалната и колективна станбена изградба; да се изменуваат, дополнуваат или носат нови урбанистички планови во функција на рационална станбена изградба; да се развива комуналната и инфраструктурна мрежа; да се развива и стимулира станбеното здругарство, потоа да се формираат штедно-кредитни унии, како и да се користат други позитивни искуства од земјите од Регионот, Европа и светот, за да се изнаоѓаат решенија и опции за забрзување на станбената изградба за потребите на работниците и граѓаните на Република Македонија.

Синдикатите укажува и на последиците од социолошки аспект на домувањето. Неизвесната ситуација за решавање на станбеното прашање носи со себе бројни неповолности: нарушување на односот на бројот на становите и склучените бракови (во периодот на транзиција овој сооднос беше сведен на 1:3); бракоразводите; намалување на бројот на работоспособното население (не се раѓаат деца заради немање услови); се засилуваат емиграциите; се плаќаат високи станарини за изнајмени станови (од што профитираат сопствениците); семејни трауми заради примораноста заедно да живеат две, па и три генерации; диво вселување, диво градење, запустени квартави, населби без елементарни услови за развој на менталното и физичкото здравје на жителите на тие места, итн.

„Како Сојуз на синдикатите на Македонија максимално ќе се залагаме да го осмислиме решавањето на станбените прашања, една од основните потреби на работниците, за која во мигов инаку ниту една друга организација или институција не покажува никаква грижа – во ниту едно модерно општество становите не се обична пазарна стока, ниту остануваат без алтернативи кои адекватно ќе бидат искористени од сите социјални слоеви. Тука, особено ќе ги користиме искуствата кои ни ги пружаат другите синдикати во светот, како и формите кои организирани општества постојано ги негувале и одржувале“.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Во Унгарија постои посебно парламентарно тело за станбена политика; во Словенија и Полска функционира Национален станбен фонд; во Романија е основана Национална станбена агенција; Бугарија има Фонд за станбена изградба.

¹⁸⁷ Живко Толевски, претседател на ССМ, интервју по повод Први мај 1998 год., „Трудбеник“, бр. 8, 1998

3.3. Иницијативи на синдикатите за социјално домување

Следејќи ги практичните искуства во другите земји, а со цел да се придонесе за создавања поволни услови за решавање на ова исклучително важно животно прашање за работниците и воопшто за граѓаните, синдикатите покренала Иницијатива за социјално домување и изградба на станови по поповолна цена по метар квадратен станбена површина во однос на пазарната. За таа цел, синдикатите иницираа формирање посебен станбен солидарен фонд кој би се темелел врз моделот на социјално партнерство врз принципот на: солидарност, доброволност и кредитно учество на финансиски партнери од земјата и странство. Реализацијата на вакви проекти во многу ќе придонесе за надминување на социјалната исклученост во домувањето и супстандардното домување во Република Македонија.

Вакви модели на социјално партнерство за станбени проекти во светот се практикуваат и има мошне позитивни искуства, како: за пристапно домување, во кое спаѓа домувањето за станари-сопственици, односно домување под закуп, потоа приватно-јавно партнерство, и др. Од моделите за финансирање на вакви проекти се практикуваат: краткорочно финансирање, кое се одвива во периодот на изградба и е со најниска можна каматна стапка; мерки за намалување на деловните ризици, односно вложување во сопствен капитал; субвенции за намалување на куповната цена (на пр. бесплатно земјиште и инфраструктура); потоа т.н. вкрстени субвенции од профитни активности (од деловен простор, станови во сопственост); долгорочни нискокаматни заеми од меѓународни финансиски институции, и др.

3.4. Состојби во станбената област во РСМ

Карактеристично за периодот по транзиција за станбената област во РМ е што започна интензивно инвестирање во изградба на станбен и деловен простор. И покрај *економската криза и слабата ликвидност на македонската економија*, колапсот во градежништвото во некои земји од регионот и во развиените земји, каде што бизнисот со недвижности стагнира или забрзано паѓа, во Република Македонија се бележи *градежна експанзија и изразено зголемување на цената на становите, која најмногу започна да се чувствува од 2007 год. и продолжи со уште поголем интензитет во наредните години.*

Побарувачката и понудата на станови беше стимулирана со донесувањето на Одлуката на Владата на РМ во 2009 год. за намалување на ДДВ, од 18 % на 5 %. Оваа мерка се однесуваше за новите градби и за становите кои беа веќе изградени, а не продадени до намалувањето на даночната стапка. Оваа владина мерка имаше за цел: во услови на економска криза да ја стимулира изградбата на станови, да заживее градежништвото (а со тоа и повеќе други стопански гранки: занаетчиството, индустријата за

градежни материјали, производството на мебел, итн.), да се раздвижи пазарот на недвижности, да се зголеми продажбата на станови како резултат на намалување на цената на становите. И покрај ваквите мерки за намалување на ДДВ, цената на квадратен метар корисна станбена површина во Скопје, за поголемиот број граѓани е висока. Со просечна плата, која во 2010 год. изнесуваше околу 20.500 ден., за да се купи стан од 60 м², потребни се околу 165 просечни нето-плати, односно приход од 13,5 години работа без да се троши на ништо друго, или од околу 40 години работа ако од платата се одвојува 1/3. Според различни проценки, повеќе од 30 % од граѓаните во РМ не може да купи било каков стан понуден на пазарот.

И покрај тоа што се зголемува бројот на лица кои не се во можност да го решат станбеното прашање заради опаднатата куповна моќ, и натаму продолжува пазарот да диктира изградба на скапи и луксузни станови. Приватните инвеститори поставуваат нови стандарди во домувањето. Во Скопје и другите градови во Македонија, градат комерцијални луксузни ексклузивни станбени објекти, со употреба на квалитетни и енергетски ефикасни градежни материјали. Најскапите станови во Скопје во елитните населби чинат од 1.050 до 1.250€ по м² (што е приближно како во некои европски метрополи), а најевтините се движат околу 800€ по м².

Акционерското друштво за изградба и стопанисување со станбен и деловен простор со започнување на комерцијалниот градежен бизнис им конкурира на приватните градежни компании со 15 %-20 % поевтини станови. Но, се фокусира и на изградба на комерцијални станови со повисоки цени од вообичаените со цел добивката да се реинвестира во градење социјални станови, да го раздвижат пазарот и преку зголемена понуда да ја намалат цената по станбен квадрат.

И покрај неизвесноста на инвеститорите во станбената изградба со мерките на Владата на РМ за подобрување на условите за решавање на станбените прашања на граѓаните (како што е проектот на Владата на РМ за субвенционирани станбени кредити) што ќе се одрази врз цената на становите и продажбата, сепак одлучувачки се пазарните законитости. Доколку цената по метар квадратен падне под цената на изградбата на станбен простор, и доколку нема побарувачка, ќе се намали изградбата на станови, а капиталот ќе се пресели во некој друг доходовен сектор. Но, и во поново време продолжува трендот на изградба на големи луксузни станови, наспроти побарувачката на помали станови кои би можеле да ги купуваат младите луѓе.

Станбената политика во државата е во насока на заштита на животниот стандард на граѓаните со преземање мерки, програми и проекти со кои го олеснува решавањето на најчувствителното животно прашање – живеалиштето.

Законот за домување ги уредува односите во домувањето, начинот и условите за давањето на становите под закуп (државни и приватни), правата и обврските на сопствениците и корисниците на становите и одржувањето на станбените згради. Државата обезбедува само средства за изградба на станови наменети за социјално загрозените лица, станбено необезбедени, за избрани, именувани и други функции утврдени со Уставот и законите, лица од подрачја прогласени за погодени од природни непогоди и епидемии и лица вработени во државните органи кои вршат посебни должности неопходни за остварување на основните функции на органот. Средствата, пак, за изградба и одржување на станбените згради и станови во сопственост на Републиката се обезбедуваат од продажбата на станови, закупнината и други средства од Буџетот на Република Македонија, донации, фондации, кредити и сл.

- *Продажбата на државни станови и доделувањето на социјални станови* за семејства кои имаат статус на социјален случај, на самохрани мајки, на деца без родители и на семејствата кои загубија свој член во воената криза започна во 2006 год. Продажбата на државните комерцијални станови е со 50 % учество, а остатокот на отплата во рок од 15 год. За изградба на социјални станови се користат и средствата од месечните рати што граѓаните ги плаќаат во деловните банки за откуп на општествените станови. Тие средства наместо во буџетот, со измени на Законот за продажба на општествени станови, се пренасочени во Јавното претпријатие за стопанисување со станбен и деловен простор.
- *Програми и проекти спроведени од Јавното претпријатие за стопанисување со станбен и деловен простор:*¹⁸⁸ Изградба на станови за млади брачни двојки, социјални станови за лица со социјален ризик и други ранливи групи; Проектот Ф/П 1340 на Советот на Европа – Фонд за социјален развој за изградба на станови кои ќе се издаваат на лица со ниски примања;¹⁸⁹ Проектот за изградба на станови кои ќе се издаваат на лица со ниски приходи, со површина од 35-45 м² (изградени се 1.000 станбени единици)¹⁹⁰; Откуп на готови станови заради спроведување на Законот за денационализација и Законот за посебни права на припадниците на безбедносните сили на РМ и членовите на нивните семејства, итн.

¹⁸⁸ Јавното претпријатие за стопанисување со станбен и деловен простор на Република Македонија Ц.О. Скопје, својата дејност во својство на правно лице ја започна од 1 јули 1994 год. согласно Законот за стопанисување со станбен и деловен простор на РМ и ги презема правата, обврските и одговорностите од Самоуправната интересна заедница на станување.

¹⁸⁹ Во 2014 год., во консултација со Банката за развој при Советот на Европа, Владата понуди на продажба 850 државни социјални станови за граѓаните кои сега плаќаат станарина за живеење повеќе од пет години. Средствата од продажбата ќе бидат искористени за изградба на нови социјални станови.

¹⁹⁰ „Службен весник на РМ“, бр. 104/00, Измени во 2001 год. со кои беа вклучени и принудно раселените граѓани.

- *Владиниот проект „АРМ мој вистински дом“, започнат во 2009 год., беше поддржан од Синдикатот на одбраната и безбедноста кои зедоа и активно учество во подготовката на Правилникот со Критериуми за поделба на становите. Нивниот фокус на интерес се и службените станови кои се во фаза на откуп. Вработените во Армијата на Република Македонија имаат можност преку анкетен лист да се изјаснат за решавање на нивното станбено прашање, а условите за купување стан се по повластени услови од 400 до 500€ за м², со 30 % учество и рок на отплата од 10 години, без камата.*
- *Со Законот за постапување со бесправно изградени објекти¹⁹¹ се овозможи диво изградените индивидуални куќи да можат да се легализираат.*
- *Со Измените и дополнувањата на Законот за приватизација и закуп на градежно земјиште во државна сопственост,¹⁹² граѓаните се стекнаа и со правото да го откупат дворното место по цена од 1€ по м².*
- *Според истражувањето на Македонскиот полициски синдикат (МПС): „Станбениот статус и потреби на вработените во Министерството за внатрешни работи на РМ“, речиси 80 % имаат потреба од сопствено живеалиште. МПС предложи повеќе поволни начини исклучително за решавање на станбеното прашање на вработените во полицијата.*
- *Со Законот за субвенционирање на станбен кредит,¹⁹³ односно со проектите на Владата на РМ: „Купи куќа, купи стан“, кој започна во 2011 год., и „Купи куќа за млади“ кој започна во 2015 год., се овозможи граѓаните да можат да аплицираат за добивање финансиски средства од Буџетот на РМ за дел од учеството или дел од ануитетот за отплата на станбен кредит во вид на субвенционирање за станбен кредит, кои може да се користат за изградба или доградба на куќа или за купување нов стан.*
- *Во 2013 год. согласно Измените на Законот за домување за повеќе од 300 семејства се олеснети условите за откуп на општествените станови, што ги користат пред повеќе години, односно децении, а за кои не можеле да добијат право на сопственост заради тоа што не можеле да ја комплетираат потребната документација.*
- *Во 2014/2015 год. се предвиде да се изградат 474 социјални станови за лица со социјален ризик и други ранливи групи:¹⁹⁴ деца без родители или родителска грижа, корисници на социјална или постојана парична*

¹⁹¹ Закон за постапување со бесправно изградени објекти: „Службен весник на РМ“, бр.: 23/11; 54/11; 155/12; 72/13

¹⁹² Измени и дополнувања на Законот за приватизација и закуп на градежно земјиште во државна сопственост: „Службен весник на РМ“, бр. 4/05

¹⁹³ Закон за субвенционирање на станбен кредит: „Службен весник на РМ“, бр.: 158/11; 24/13; 43/14

¹⁹⁴ Проектот е кофинансиран од ЦЕБ (CEB – Council of Europe Development Bank)

помош, лица погодени од елементарни – природни непогоди без разлика на правниот статус на нивните постојани (примарни) живеалишта, инвалидни лица и лица на кои им е потребна помош и грижа од друго лице и семејства со инвалидизирани лица, лица припадници на ромската заедница кои се социјално загрозени, самохрани родители со малолетни деца и слепи лица корисници на социјална или постојана парична помош.

Во РСМ се дефинираат политики, се носат стратегии, програми, планови за да се намалат проблемите во домувањето и во станбената политика. Од нивната успешна операционализација во практиката се условени резултатите во другите сегменти од општественото живеење: социјалниот, економскиот, социолошкиот, здравствениот, психичкиот, политичкиот, правниот, итн.

4. Неформална економија

4.1. Поим за неформалната економија

МОТ неформалниот сектор го дефинира како: „Низа на економски единици во урбаните подрачја кои, главно, се во сопственост или се управувани од поединци, најчесто сами или неколку вработени, врз основа на продолжување, како дополнување на неплатен семеен работник и – или нередовно (повремено) вработен. Вообичаено, овие единици работат како мало стопанство, со ниско ниво на организација и со мала или никаква поделба меѓу трудот и капиталот. Тие се застапени во производството и дистрибуцијата на производи и услуги, со главна цел да ја зголемат вработеноста и основните приходи на лицата кои работат во нив.“

Во дефинирањето на економските сектори, истражувачите се задржуваат на следните концепти: а) *официјална економија* (легална и пријавена); б) *неформална економија* (легална, но непријавена) која го вклучува домашното производство и домашната работна сила, неплатената волонтерска работа, дел од активностите на самовработените и малите бизниси; в) *нелегална (црна) економија* (нелегална и непријавена) која ги вклучува нелегалните активности или бесправното производство на стока, како и економските активности што се извршуваат од страна на нелегални субјекти; г) *непријавена (сива) економија* (легална, но непријавена или нецелосно пријавена), има кога не се пријавени или не се пријавени сите активности на бизнисите што работат легално, не се пријавува во целост приходот и персоналот, се затајуваат даноците и не се плаќаат социјалните и здравствените придонеси.

Поимите: неформален сектор, сива економија, диво вработување, работа на црно, на нашите простори започна да се употребува во седумдесеттите години од минатиот век, кога започна сè повеќе да се изразува проблемот со невработеноста и продолжи со брзо темпо на нагорна линија. Во прилог на ова одеше натамошното усложнување на проблемот со невработеноста и непостоењето ниту на стратегија, ниту на програма на национално ниво за решавање или ублажување на сивата економија.

Работата во нелегалните сектори или забранетата дејност, всушност, е работа која работникот ја врши за работодавач без законска основа, непријавен, без да му се плати соодветна плата, додатоци од плата и придонеси за здравствено и пензиско и инвалидско осигурување. Работодавачите кај кои работат работниците на црно, користат неправична и незаконска предност, ја стимулираат сивата економија, ја поткопуваат конкурентноста на фирмите и поединците, што сето заедно го спречува напредувањето на економијата. Работата на црно создава нелојална конкуренција, му наштетува на бизнисот и на совесните работодавачи кои се грижат за своите вработени. Како последица од неа не се полнат здравствените, пензиските и социјалните фондови, на штета на граѓаните на Република Македонија.

Земјите од Централна и Источна Европа се одликуваат со некои специфичности во однос на работата на црно. Во Словенија, и покрај нискиот процент на невработеност, донесен е Закон за работа на црно во кој се предвидени ригорозни мерки за работодавачите кои нема да го почитуваат законот; Во Грција и Италија овој проблем се решава со големо инспекциско ангажирање; Албанија, со помош на МОТ, воведуваше начини за спречување на работата на црно, посебно во градежништвото и чевларската индустрија, каде дозволата за работа, односно увозот на кожа преку царинската декларација, работодавачите ги обврзуваше и да ги вработат и пријават потребните работници; Хрватска, Бугарија и Словачка се соочуваат со истите проблеми како и Македонија.

4.2. Неформалниот сектор во РСМ

Карактеристично за период на транзицијата во РМ е дека е преполовен бројот на вкупно вработените во стопанството. Така, во 1990 год. во стопанството имало 470.000 вработени, а за само една декада, тој во 2000 год. изнесувал нешто над 220.000 вработени. Во оваа година, во Република Македонија, 23,1 % од населението нема доволно пари да купи храна, а 38,4 % не може да купи облека и обувки, или 61,5 % од вкупното население

се соочува со задоволување на основните животни потреби, сиромашните стануваат уште посиромашни.¹⁹⁵

Во овој историски пресврт на вкупните општествени односи не се вродеше доволно сметка за законитостите на пазарот на трудот, имаше слаба понуда на работни места и се создаде армија на невработени и сиромашни граѓани. Од друга страна, високата стапка на придонеси на плата и даноци претставуваа голем товар за компаниите, што се одразуваше на цената на трудот на формално вработените. Трудовите закони не се почитуваа доследно (на пр. се исплаќаа плати во бонови), се даваа неосновани откази од работа, се кршеа правата од работа. Бројот на трудови инспектори е несоодветен, се зголемуваа бројот на вработените во јавниот сектор и се создаваше неефикасна администрација на товар на буџетот на државата, растеа цените на основните животни потреби на граѓаните. Во вакви услови, кога егзистенцијалните потреби се сериозен проблем, граѓаните се приклонуваа кон неформалната економија која им обезбедуваше услови за преживување.

Најчесто, неформалната економија се јавуваше во дејностите од сезонски карактер и каде работат лица со пониски квалификации и кои се помалку платени. Тоа особено е изразено во: трговијата, текстилната и кожарската индустрија, угостителството и туризмот, занаетчиството, локалниот сообраќај, земјоделството, услужните дејности, медиумите, и др. Не беа ретки случаите да се врши „вработување“ и преку младинските задруги во здравството, државните органи, министерствата, јавните претпријатија, и др.

Работата во неформалниот сектор не обезбедува *законска работно-правна основа за работниците*. Овие работници не се пријавени, или се пријавуваат како вработени, а по неколку месеци се одјавуваат од страна на работодавачот. Честа е праксата работниците да засноваат работен однос со склучување на договор за работа, но и да потпишат изјава за спогодбен прекин на работниот однос. За работодавачот тоа е лесен начин работникот да го отпушти од работа, или да продолжи да работи непријавен. Нивните плати се ниски, не се соодветни на вложениот труд и без платени придонеси за пензиско и здравствено осигурување, или се платени на најниска основа. Платите обично се примаат „на рака“, работното време не е утврдено и најчесто е од 10-14 часа дневно, без неделен одмор, а годишен одмор воопшто и не се користи. Работата се одвива во многу тешки услови, без создавање на елементарни безбедни и здрави услови за работа и под постојан притисок и закана за работниците дека ќе бидат избркани од работа.

Последиците од неформалната работа се големи: се намалува приходот во буџетот; легалниот пазар трпи заради нелојалната конкуренција; од земјата се одлева стручниот кадар, и тоа повеќето високостручниот; се нарушува достоинството на трудот; зголемени се ризиците од повреди и несреќи при

¹⁹⁵ Истражување на Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања: „Социјалното раслојување и квалитетот на животот во периодот на транзицијата 2000“.

работа, од опасности по здравјето и животот на работниците заради недоволната грижа на работодавачите за создавање безбедни и здрави услови за работа; на работниците им се скратува правото на пензија бидејќи не им се плаќаат придонесите и немаат работен стаж.

4.3. Иницијативи на синдикатите за елиминирање на работата во неформалниот сектор

Заради сложеноста на проблемот и негативното влијание врз економските движења, положбата на вработените во неформалниот сектор и нивната незаштитеност, синдикатите бараа: да се донесе национална програма за вработување; работниците кои работат на црно да засноваат работен однос согласно законските прописи, да се утврди и регулира правото на плата и надоместоци од плата и пензиско и инвалидско осигурување; нивното дотогашно работење да им се признае како работен стаж и да им се уплатат ретроактивно придонесите и даноците по дополнителна договорна стапка; да се создаваат можности за самовработување и поголеми олеснителни околности за плаќање на придонесите и даноците; да се засили инспекциската контрола во сите сегменти, а особено во оние каде е најизразена сивата економија; да се унапреди законската регулатива која ќе го олесни вработувањето на сезонските работници; вработените во неформалниот сектор да се организираат во синдикат.

Синдикатот на работниците од трговијата на Македонија во својот ангажман во транзицискиот период континуирано се посветуваше на проблемот со сивата економија која најмногу ги погоди трговските претпријатија, особено трговијата на мало. Нелегалната, или сивата економија, во 1992 год. кулминираше, масовно се ширеше и ја уништуваше трговијата, а со тоа негативно влијаеше врз материјално-социјалната положба на вработените во оваа дејност.

Причини за појавата и омасовувањето на сивата економија се бројните проблеми со кои се соочуваше оваа стопанска гранка: со распаѓањето на СФР Југославија, блокадите, разорното дејство на инфлацијата, се стесни и пазарот, се намали стоковната размена со странство и понудата од домашните производители; со приватизацијата на општествениот капитал, речиси се удвои бројот на приватните претпријатија и се формирани над 30.000 приватни претпријатија и дуќани; голем број на трговски претпријатија работеа со негативни резултати, па стечајот и ликвидацијата беа единственото решение, а работниците или примаа ниски и нередовни плати, или се испраќаа на принуден одмор, или останаа без работа; намалена е куповната моќ на населението; намален е прометот

во трговските претпријатија на поедини артикли заради нивната препродажба по пазарите и покрај засилениот инспекциски надзор, и др.

Состојбите предизвикани од сивата економија беа повод за многу протести и штрајкови на вработените во дејноста трговија. Синдикатот на работниците од трговијата на Македонија на 17.9.1992 год., до Собранието на РМ и Владата на РМ упати Барања за ефикасно и брзо изнаоѓање решенија за спречување на сивата економија, и тоа, пред сè: реализирање на трговските дејности според трговските прописи; доградба на правниот систем; да се стави вон сила Законот за плати, надоместоци и дивиденди во РМ и во тој дел да се применуваат колективните договори; да се спречува работата на непријавени работници и непочитување на правата од работен однос; да се зајакне и доследно да се извршува работата на надлежната инспекција, органите на МВР и судовите; да се зголеми паричниот износ на казните, и др.

Синдикатот на трговијата на Македонија (на седница на Републичкиот одбор од 17.9.1992 год.) покрај низата мерки што ги предлагаше за спречување на работата на црно, го поддржа и предлогот на членовите на Синдикатот од: „Славија“, „ЗЕМ промет“, „Меркур-импорт“, „Авто Македонија“, „Струшка трговија“, „Трготекстил“, „Ангрокожа“, и др., секој член на СРТ, преку својот синдикат во фирмата, да учествува во контролата на непријавените работници во соработка со надлежната инспекција.

Во прилог на спречувањето на непријавената работа и анимирање на синдикалното членство и работниците што помасовно да се вклучат во борбата против сивата економија, синдикатите беа иницијатори и ги поддржа сите активности кои беа во насока на спречување на скриената економија: пакетот мерки и олеснувања за премин од неформалниот во формалниот сектор; реформите во даночниот систем и социјалното осигурување со постепено намалување на висината на придонесите и воведувањето на концептот на бруто-плата; електронско поврзување на Агенцијата за вработување, ПИОМ и УЈП; воведувањето на фискални каси; измената на трудовите закони со кои одговорноста за непријавена работа и неплаќање на придонесите за социјално осигурување ја имаат и работниците; со помош на медиумите и со едукација да се издигне свеста кај граѓаните за позитивните ефекти од елиминирањето на скриената економија: намалување на бројот на неформално вработените, а зголемување на бројот на формално вработените, итн.

Во 2009 год. со измените и дополнувањата на ЗРО се предвидоа значително построги казни за работодавачите за непријавени работници (забрана за работа во траење од 30 дена и глоба од 15.000€ за правното лице и 7.000€ за одговорното лице). ДИТ изврши 30.276 инспекциски надзори, кои во текот на првите 3 месеци имаа превентивен и едукативен карактер (ДИТ изготви

64.000 прирачници за регистрираните работодавачи). Со овие активности значително е намален бројот на лицата кои работеле без заснован работен однос (до ноември 2009 год. имало 3.281 непријавени работници) или за 4 пати помалку од бројот на непријавени работници во 2008 год.

Во 2011 год., синдикатите се вклучија во реализацијата на Проектот: „Поддршка на инспекциските служби во борбата против непријавената работа“, кофинансиран преку IPZ Компонентата IV, во рамки на Оперативната програма: „Развој на човечките ресурси 2007-2013“. Целта на Проектот е за подобрување на капацитетите на инспекциските служби и создавање услови за нивно поголемо, систематско и координирано учество во напорите со непријавената работа.

Во 2013 год., на иницијатива на синдикатите, се направени 4 измени на ЗРО, од кои и за заштита на непријавените работници. Работодавачот е должен со работниците да склучува договор за работа и да ги пријави, во спротивно, трудовата инспекција го задолжува да го пријави работникот на неопределено време, а во наредните месеци не смее да го намали бројот на вработените. Инспекторот за труд, исто така, може да покрене прекршочна постапка за работодавачите кај кои работат непријавени работници и да им изрече забрана за работа во траење од 30 дена, а на вработените да им исплаќаат 70 % од платата.

Во 2014 год. синдикатите го поддржаа Проектот финансиран од ЕУ: „Поддршка на борбата против непријавената работа“, чија цел беше за придонес за подобрување на ефикасноста и ефективноста на борбата против непријавената работа во државата. Заклучок од Проектот беше дека е потребно и натаму да јакнат капацитетите на ДИТ и соодветно да учествуваат и придонесуваат и релевантните институции и социјалните партнери.

Во 2015 год. синдикатите започнаа со спроведување на кампања за сивата економија, со наслов: „Приклучи се и кажи СТОП за сивата економија, кажи СТОП за непријавената работа“ во рамките на проектот „Даноци, неформална економија и корупција на земјите од Западен Балкан“, реализиран од страна на Меѓународната конфедерација на синдикати и Пан европскиот регионален совет, како и Норвешката конфедерација на синдикати. Процентот е дека неформалното вработување учествува со повеќе од 22,5 % во вкупното вработување во земјата (58.811 од вкупно 271.307 вработени жени и 93.993 од 407.531 вработени мажи).

Во месец април, 2015 год., во Скопје, во рамки на двегодишниот Проект: „Даночната политика, неформалната економија и корупција во земјите од Западен Балкан“, се одржа Тркалезна маса, во организација на: ССМ, КСС и УНАСМ. Овој Проект е реализиран од ИТУС и PERC и Норвешката конфедерација на синдикати (ЛО). На Тркалезната маса беа презентирани извештаи за даночните и буџетските политики во ЕУ и даночната политика и неформалната економија во земјите од Западен Балкан.

На 24.02.2016 год., КСС, ССМ, ОРМ, Бизнес конфедерацијата на Македонија и ДИТ, потпишаа *Меморандум за соработка во борбата против непријавената работа*. Најчесто работниците не се пријавуваат во малите и средни претпријатија од секторите: земјоделство, градежништво, транспорт, хотелиерство, трговија и услуги. Непријавената работа во РМ се движи меѓу 20-35 %. Во 2014 год. ДИТ извршил 28.215 инспекции и се евидентирани 427 непријавени работници, поднесени се 385 барања за поведување прекршочни постапки и 2 кривични обвиненија. ДИТ имал 2.193 анонимни пријави и 2.193 во писмена форма.

Во 2018 год. (октомври) АГРО Синдикатот изнесе алармантни податоци за работата на „црно“ која особено станува изразита кај сезонските работници од РМ кои работат непријавени во земјоделскиот сектор во други држави. АГРО Синдикатот бара овие работници да склучуваат двогодишни договори за работа во државата за да не одат во странство и таму да работат и да живеат во лоши услови, пониски примања од оние утврдени со колективните договори на земјата во која работат и без социјално и пензиско осигурување. Ова решение АГРО Синдикатот смета дека треба да се уреди во измени на ЗРО. Инаку, на сезонска работа во странство годишно одат околу 150.000 македонски работници, од кои повеќе од половината само во Република Италија. Ваквиот одлив на сезонски работници се одразува врз производството и преработката посебно во: градинарството, тутунската индустрија, млекарството.

Законот за забрана и спречување на вршење нерегистрирана дејност¹⁹⁶ се донесе со цел за воведување стандарди, постапка и систем на регулирање на оваа област. Со носењето на Законот се очекува: да се намали стапката на неформалното вработените во однос на вкупниот број на вработени во државата, која во периодот на носењето на Законот (според податоците на Државниот завод за статистика) изнесува околу 22,5 %; да се спречи вршењето на нерегистрирани дејности кои работат на диво и не ги исполнуваат работничките стандарди (пр.; физичките лица кои градат згради, угостителски објекти, увозници и продавачи на возила, и др.), со што ќе се подобрува бизнис опкружувањето на компаниите и приватните бизниси кои работат во формалниот сектор и ќе се избегнува нелојалната конкуренција; работниците да ги остваруваат своите права од работа, да бидат пријавени и социјално осигурени; да се креираат повеќе работни места; да се зголеми надлежностите на инспекциските надзори за неформалните дејности; да се зголемат приходите од даноци.

Во 2018 год. официјалните податоци покажуваат рапиден раст на бројот на компании кои се пререгистрирале и ги намалуваат деловните активности, а всушност ги работат истите работи што ги работеле претходно.

¹⁹⁶ Закон за забрана и спречување на вршење на нерегистрирана дејност: „Службен весник на РМ“, бр. 199/14

Според анализите на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), учеството на сивата економија е 25 % во вкупната економија во РМ, а според Сојузот на стопански комори оваа бројка е околу 30 %. Податоците од Светска банка покажуваат дека во РМ 55,5 % од фирмите се борат против нерегистрирани субјекти, што е најголем процент во регионот. Сивата економија е најзастапена во: транспортот, градежништвото, туризмот, угостителството, услужните дејности и земјоделството. Владата на РМ најави дека ќе се направат проверки и анализи за оваа појава и дека борбата на инспекциските служби со сивата економија треба да е перманентна.

5. Идеја и концепт за пристојна работа

МОТ во 1999 год., ја промовираше идејата за пристојна работа која се заснова врз фактот дека работата е извор на: лично достоинство, семејна сигурност, демократија и општ економски раст во заедницата. Повод за тоа беа показателите за економско-социјалната положба на работниците во светот: сè поголемиот замав на сиромаштијата; „родовиот јаз“ – жените претежно работат во неформалната економија, не се социјално заштитени, помалку се платени од мажите; од вкупно невработените во светот, скоро 50 % се млади; миграцијата на работниците е во голем подем и тоа од регионите во развој; глобалниот економски развој сè помалку нуди нови работни места. Од сите компетентни субјекти во државите-членки на МОТ побара да бидат единствени и одговорно да го поддржуваат спроведувањето во практиката на заложбите на МОТ за пристојна работа со носење програми за пристојна работа на национално ниво.

Меѓународната конференција на трудот во 2002 год. усвои *Резолуција за пристојна и неформална економија* во која повикува на потребата од соочување со недостатоците во однос на пристојната работа во неформалната економија во 4 клучни области: вработување, права, социјална заштита и застапување. Во 2008 год. МОТ усвои *Декларација за социјална правда за праведна глобализација* која беше надополнување на оваа Резолуција и предвидуваше дека 4. области на пристојна работа се „неразделни, меѓусебно поврзани и заемно се поддржуваат“.

На Светскиот самит на Обединетите нации во 2005 год., од страна на 150 светски лидери на земји-членки на ОН, беше прифатено концептот на пристојна работа да биде основна цел на националните политики. Економско-социјалниот совет на Обединетите нации (ECOSOC), во 2006 год. побара од телата на ОН и ги повика сите финансиски институции да ги поддржат напорите за остварување на целите за целосна и продуктивна вработеност и пристојна работа во сите нивни политики, програми и активности. Исто така, ги поттикна релевантните агенции да земат активно учество во развикот на алатките за промоција на пристојна работа.

Идејата за пристојна работа во 2007 год. е поддржана од Европската Унија и ИТУС и ЕТУС. На Светскиот социјален форум одржан во Најроби во 2007 год. е покрената кампања: „*Пристојна работа, достоинствен живот*“. Членки на Алијансата за спроведување на оваа кампања се и ИТУС и ЕТУС. Во рамките на Кампањата е покрената иницијатива *Седми октомври да биде ден на пристојна работа*, кога во целиот свет ќе се проговори дека работниците имаат право на достоинствен живот. Одбележувањето на овој ден е широко прифатено од страна на синдикатите и тие на тој начин станаа дел од глобалната акција за заштита и унапредување на економската и социјалната положба на работниците, а против кршењето на нивните основни права од работа кои се гарантирани со највисоките национални правни прописи и меѓународните конвенции.

Во 2009 год. Меѓународната конференција на трудот го усвои *Глобалниот пакт за работни места* кој ги препознава работниците во неформалната економија како особено ранлива категорија во време на криза и предложи мерки за гарантирање на вработувањето, поддршка на микро и малите претпријатија и унапредување на нивото на социјална заштита. Една од неопходните алатки за спроведување на овие мерки е социјалниот дијалог кој е условен од тоа колку се силни работничките организации во нивното застапување во неформалниот сектор.

Во Република Македонија, во 2010 год. се донесе *Национална програма за пристојна работа 2010-2013 год.* со трипартитни консултации на: МТСП, синдикатите и работодавачите. Во 2015 год. се донесе нова *Национална програма за пристојна работа 2015-2018*, која подразбира: нови работни места, редовна исплата на платите, надоместоците, додатоците и придонесите, како и почитување на правата утврдени во колективните договори, конвенциите и други меѓународни стандарди на трудот. Нејзината реализација значи следење на трендот на остварување и зголемување на работничките права согласно воспоставените стандарди признати во светот и го отвора патот за приклучување кон големото европско семејство.

Во 2019 год. синдикатите го одбележаа Светскиот ден на пристојна работа целосно посветувајќи се во креирањето и остварување на *Националната програма за пристојна работа 2019-2022*. Синдикатите се залагаат главните приоритети да бидат: вработувањето, намалувањето на сиромаштијата; пораст на платите; зголемување на минималната плата; здрави и безбедни услови за работа; социјална сигурност; да нема дискриминација; да се унапредува социјалниот дијалог и колективното договарање.¹⁹⁷

¹⁹⁷ За Светскиот ден на пристојна работа, повеќе на: <https://www.ituc-csi.org/WDDW19>, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/world-day-decent-work-7-october-201...>

За синдикатите идејата и концептот за пристојна работа се основата на секое демократско, праведно и социјално одговорно општество. Во функција на спроведување на основните компоненти на пристојна работа во РСМ, се залагаат за: национални политики за зголемување на вработеноста; намалување на стапката на сиромаштија; сигурност на работните места; социјална сигурност; еднакви можности за работа за сите, без дискриминација од било каков вид; работата да биде извор на достоинство и благосостојба на работниците; социјален дијалог и учество на синдикатите во креирањето и одлучувањето за прашања од интерес за работниците. Со тоа, на работниците им се дава можност од својот труд да ги остваруваат основните човекови права гарантирани со Уставот на РСМ и законите.

ДЕЛ V

МАКЕДОНСКОТО
РАБОТНО
ЗАКОНОДАВСТВО И
РАБОТНО-ПРАВНАТА
ПОЛОЖБА НА
РАБОТНИЦИТЕ

1. Усогласување на законодавството на РСМ со универзалните правни документи

1.1. Правото на Европската Унија

Напоредно со приспособување на правниот систем согласно новите категории на Уставот од 1991 год., започна да се реализира и процесот на усогласување на законодавството на РМ со законодавството на ЕУ (*acquis communautaire*)¹⁹⁸. Ова е обврска и од членот 68 од *Спогодбата за стабилизација и асоцијација*¹⁹⁹, во која е утврдено дека треба да се почитуваат демократските принципи и човекови права утврдени во Универзалната декларација за човекови права, да се чува меѓународниот и регионалниот мир и стабилност, да се развиваат добрососедските односи.

Во 2000 година Собранието на РМ усвои Методологија и структура за усогласувањето на националното законодавство со ЕУ, според која, согласно принципите на ЕУ, усогласувањето треба да се одвива во четири фази: подготвителна, аналитичка, транспонирање, имплементација. Процесот на усогласување се однесува на целото *acquis communautaire*, со повеќе поглавја, меѓу кои: слободно движење на стоките; слободно движење на работниците; слободно движење на капитал; социјална политика и вработување; правосудство и фундаментални права; правда, слобода и безбедност; образование и култура; животна средина, итн.

Во Деловникот на Собранието на РСМ е предвидено дека секој предлог-закон со кој се врши усогласување, во моментот кога ќе влезе во собраниска процедура се означува со знамето на Европската Унија. Усогласувањето на македонското со законодавство на ЕУ е битна претпоставка во пристапувањето на РСМ кон Европската Унијата, оттука извори на правото во РСМ се: директивите, регулативите, одлуките и препораките и мислењата на ЕУ.

Во 2008 и 2009 год. во Република Македонија се реализираше Twinning проектот: „Преглед на националното трудово законодавство“, финансиран од ЕУ. Целта на Проектот беше поддршка на усогласувањето на националното трудово законодавство со европското, како дел од подготовките на земјата за пристапување во ЕУ. Синдикатите беа вклучени во овој проект за прашања од областа на трудот и беа прифатени нивните предлози во програмата за постепено усогласување на законите да имаат приоритет измените и дополнувањата на Законот за работните односи.

¹⁹⁸ *Acquis communautaire* – Правно наследство на ЕУ, или правата и обврските кои ги делат сите членки на ЕУ. Земјите кандидати, пред да пристапат на ЕУ, треба да го прифатат „*Acquis communautaire*“ и да ги вметнат во сопствениот национален правен систем.

¹⁹⁹ Спогодба за стабилизација и асоцијација: „Службен весник на РМ“, бр. 28/01

1.2. Универзалната декларација за човекови права

Усвоена од Генералното собрание на Организацијата на обединетите нации (ООН), на 10 декември 1948 год. во Париз.²⁰⁰ Нејзините цели се: одржување на меѓународниот мир и безбедност; развивање на пријателски односи меѓу нациите засновани врз принцип на почитување на еднакви права и самоопределба на народите; меѓународна соработка за решавање на меѓународни проблеми од: економски, општествен, културен или хуманитарен карактер; промовирање и охрабрување за почитувањето на човековите права и основните слободи за сите, без оглед на: расата, полот, јазикот или религијата; да биде центар за усогласување на националните постапки за постигнување на заедничките цели.

Република Македонија е примена за членка на Организацијата на обединетите нации на 8 април 1993 год. Врз начелата на Универзалната декларација за човековите права на ООН се темелат и практикуваат сите правни прописи во Република Македонија.

Универзалната декларација за човекови права на ООН претставува основен документ и дел од меѓународното обичајно право. Правата утврдени во Декларацијата се заеднички стандарди што треба да се постигнат и да се почитуваат за сите луѓе и сите нации, и се однесуваат на: правото на живот и забрана на ропство; правата на поединецот во граѓанското и политичкото општество; духовните, јавните и политичките слободи (слободата на вероисповед и слободата на здружување); социјалните, економските и културните права.

За синдикатите од особено значење е Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (ICESCR) од 1966 год. (обврзувачки пакт на Обединетите нации чија основа е Универзалната декларација за човековите права). Пактот претставува документ со кој се утврдува: правото на работа, условите за работа, слободата на здружување и правото на штрајк. Во 2016 год. е одбележана 50-годишнината од неговото усвојување. По тој повод генералниот секретар на Европската конфедерација на синдикатите истакна дека Пактот претставува пресвртница во правата на работниците ширум светот, „но, сепак, 50 години подоцна, тој сè уште не е соодветно спроведен дури ни во ЕУ. Тој треба да биде задолжително четиво за судиите во Европскиот суд за правда и креаторите на политики насекаде и, воедно, треба да постои соодветно воспоставен систем за жалби во ЕУ доколку овој Пакт не се почитува“.

²⁰⁰ Организацијата на обединетите нации (Universal Declaration of Human Rights – UDHR) е формирана со Повелба во Сан Франциско, САД (на 24.6.1945 год.), во неа членуваат 192 земји.

1.3. Глобален договор на ООН

Претставува најголема светска иницијатива за општествена одговорност на претпријатијата, предложен на Светскиот економски форум одржан на 31.1.1999 год. Глобалниот договор ги содржи 10-те универзални принципи во областа на: човековите права; животната средина; борбата против корупцијата; работните стандарди. Според овој документ, бизнисите треба: да ја поддржуваат слободата на здружување и колективно преговарање; да ги елиминираат сите форми на принудна или задолжителна работна сила; да се залагаат за ефективно укинување на детската работна сила; да ја искоренуваат дискриминацијата врз основа на вработување и професија.

„Да ја одбраните моќта на пазарите преку универзалните идеали. Да ги помириме креативните сили на приватното претприемништво со потребите на сиромашните и барањата на идните генерации“ – Кофи Анан, генерален секретар на ООН.

Основата на Глобалниот договор е: Универзалната декларација за човековите права; Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работното место; Декларацијата од Рио за животна средина и развој; Конвенцијата на ОН за борба против корупцијата.

Иницијативата – Глобален договор, во Република Македонија е презентирана во 2004 год. од Програмата за развој на Обединетите нации и е воспоставена мрежа на домашните компании кои пристапија кон Иницијативата. Приоритетите на мрежата се: интензивирање на развојот на општествената одговорност во сите сегменти на живеење, со почитување на принципите на Глобалниот договор. Со активно вклучување во поставувањето на целите и насоките на развојните политики, бизнис секторот станува дел од решението за предизвиците на глобализацијата. Преку проектот Global Compact на ОН, македонските компании се обврзаа на јавна одговорност и транспарентност во поддршката на десетте принципи на Глобалниот договор на ОН. Вклучувајќи се во меѓународното бизнис-семејство, повеќе компании од РМ презедоа корпоративна општествена одговорност: за остварување на долгорочен одржлив напредок и развој во општеството, за унапредување и подобрување на целокупниот квалитет на животот преку поддршка на проекти од хуманитарен карактер и од областа на: културата, спортот, науката, образованието и заштитата на човековата околина, децата и младите.

Синдикатите го поддржаа формирањето на *Националното координативно тело за општествена одговорност на претпријатијата* во 2007

год. и Национална програма за ООП за Република Македонија донесена од Владата на РМ во 2008 год. Националното координативно тело за ООП и Министерството за економија секоја година доделуваат национална награда за најдобри општествено одговорни практики на претпријатијата кои инвестираат во заедничко добро.

1.4. Европска социјална повелба (ревидирана)

Земјите-членки на Советот на Европа во 1961 год. потпишале Европска социјална повелба, со која се согласиле да ги обезбедат социјалните права на своите граѓани, со цел за подобрување на нивниот животен стандард и нивната социјална добросостојба. Преку министерските конференции за човековите права, таа е постојано надградувана со нови права. Во 1996 год. е донесена *Европската социјална повелба (ревидирана)*.

Република Македонија, Европската социјална повелба од 1961 год. ја ратификуваше во 2005 год., а Европската социјална повелба од 1996 год. (ревидирана) ја ратификуваше во 2012 год. Правата и принципите од Европската социјална повелба (ревидирана) се имплементирани во македонското законодавство, а се однесуваат на: подобрување на правото на сите работници на правична заработувачка која обезбедува пристоен животен стандард; се прошируваат правата на секое лице со посебни потреби во поглед на независноста, социјалната интеграција и учество во општествениот живот; се прошируваат правата на децата и младите кои, покрај правото на соодветна социјална и економска заштита, имаат и правна заштита, како и право на бесплатно основно и средно образование.

Покрај овие права, се воведени уште 11 нови права, кои се од особена важност за економско-социјалната положба на работниците, како што се правото на: еднакви можности и еднаков третман на сите работници за прашања поврзани со вработувањето и професијата, без било каква полова дискриминација; информирање и консултирање на работниците во рамките на претпријатието; учество на работниците во утврдувањето и подобрувањето на условите за работа и работната средина во рамки на претпријатието; социјална заштита на секое постаро лице; заштита на секој работник во случај на престанување на работниот однос; заштита на побарувањата на сите работници во случај на несолвентност на нивниот работодавач; достоинство при работа; вработување на сите лица со семејни обврски и кои се вработени или сакаат да се вработат, без да бидат предмет на дискриминација и колку е можно повеќе, без судир меѓу нивните работни и семејни обврски; заштита на претставниците на вработените во претпријатијата од дејства штетни за нив и на истите треба да им се обезбедат соодветни средства за извршување на нивните функции; информирање и консултирање на работниците во постапките за колективен технолошки вишок; заштита од сиромаштија и социјална исклученост за секого; домување за секого.

Синдикатите учествуваа во процесот на ратификација на Европската социјална повелба (ревидирана) 1996 год., заради нејзината значајност за почитувањето на социјалните и други права на работниците и обезбедување економски и општествен развој во државата.

1.5. Европската Конвенција за заштита на човековите права и основните слободи

Усвоена од Советот на Европа во 1950 год. Заедно со придружните протоколи, оваа Конвенција претставува европски устав на полето на човековите права. Таа е правен инструмент со посебен надзорен орган воспоставен преку основање на Европскиот суд за човекови права со цел да се обезбеди почитување на обврските од Конвенцијата и нејзините протоколи преземени од државите – потписнички на Конвенцијата.

Европската Конвенција за заштита на човековите права и основните слободи го содржи правото на слободно организирање и здружување, како и правото на основање синдикати и нивно здружување. Остварувањето на овие права може да биде ограничено само со законски мерки кои во едно демократско општество се неопходни за: националната безбедност; јавната безбедност; заштитата на редот и спречувањето на злосторствата; заштита на здравјето, и др.

Република Македонија ја ратификуваше Европската Конвенција за заштита на човековите права и основните слободи на 17.4.1997 год. Таа претставува извор на македонскиот правен систем, во кој се гарантирани правата и слободите на граѓаните.

2. Правниот систем за работните односи во Република Северна Македонија

Со започнувањето на процесот на осамостојување и градење на независна држава, Република Македонија започна со сопствено општествено-економско уредување и правен систем ослободен од идеологијата на дотогашниот самоуправен социјализам.

Во Република Македонија се донесоа многу закони и измени и дополнувања на закони кои влијаеја врз работно-правната положба на работниците. За синдикатите беше јасна потребата за реформирање на работното законодавство согласно новите услови на пазарното стопанисување,

пошироките социјални политики и од обврските за нејзино хармонизирање со европското законодавство, но не беа прифатливи и побудуваа жестоки реакции тенденциите за намалување или губење на стекнатите работнички права. Спротивно, унапредувањето на работното и социјалното законодавство е едно од најважните механизми со кои една модерна држава треба да ги унапреди и да ги воспостави принципите и правата на работа, кои се темелат врз: конвенциите, препораките и директивите на ЕУ и на МОТ.

2.1. Устав на Република Северна Македонија²⁰¹

Усвоен е на 17 ноември 1991 год. и во него државата е дефинирана како суверена и самостојна и како граѓанска и демократска држава во која е уредено дека: се воспоставува и гради владеењето на правото како темелен систем на власта; се гарантираат човековите права, граѓанските слободи и националната рамноправност; се обезбедува социјална правда, економска благосостојба и напредок на личниот и заедничкиот живот.

За основните слободи и права на човекот и граѓанинот, во Уставот на РСМ е утврдено дека: секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Уставот гарантира дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка, како и право на платен одмор. Овие права на вработените се неотуѓиви и од нив вработените не можат да се откажат. Согласно Уставот на РСМ правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Во фазата на донесувањето на Уставот на РМ во 1991 год., синдикатите отворија широка расправа во своите организации и органи и утврдија мислења и предлози по Нацрт-уставот на РМ. Основните заложби на синдикатите беа: да бидат утврдени економските и социјалните права на трудот кои не смеат да бидат помали од меѓународните стандарди; правото на синдикално организирање и позицијата на синдикатот треба повеќе да се зацврсти; економската демократија, односно правото на управувањето и учеството во одлучувањето врз основа на трудот да добие посебно место во Уставот на РМ; да се зацврсти правото на колективното договарање меѓу социјалните партнери и меѓусебното разрешување на споровите; во Собранието на РМ да се демократизира одлучувањето и тоа да не биде само резултат на волјата на политичките партии, туку да учествуваат и пошироките општествени, социјални и професионални групации; во праксата позицијата на трудот не треба да зависи само од пазарот на трудот, државата треба да учествува во обезбедувањето на социјалната сигурност на секој човек и работник.

²⁰¹ Устав на Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр. 52/92

Во периодот на носењето на Уставот на РМ се одржуваа протести пред Собранието на РМ, а на 14 ноември 1991 година, група протестанти одржаа средба со директорот на Македонската Радио Телевизија. На средбата протестантите, меѓу другото, побараа распоредување на други соодветни работни места на: уредници, директори, заменици-директори, итн. Независниот синдикат на новинарите на Македонија реагираше и ги осуди притисоците кои се правеа врз новинарската професија и во знак на протест, на 16 ноември сите радио и телевизиски програми организираа молк во периодот од 19.30 до 19.40 часот, а весниците објавија по една бела страница.²⁰²

2.2. Закон за работните односи²⁰³

Законот за работните односи е основен закон од трудовата сфера, „работнички устав“ (lex fundamentalis), во кој е втемелен работно-правниот поредок во РСМ и се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите. ЗРО се однесува на сите работници, без оглед на тоа каде работат и со кој работодавач имаат склучено договор за работа. ЗРО го регулира: склучувањето и откажувањето на договорот за вработување меѓу работникот и работодавачот; приправничката, волонтерската и пробната работа; плаќањето на работата; работното време; заштитата при работа; работата на Економско-социјалниот совет; инспекцискиот надзор во областа на работните односи; правото на: колективно договарање; штрајк; организирање на работниците во синдикати и на работодавачите во здруженија; мирно решавање на работните спорови; остварување и заштита на правата; посебна заштита на: жените, односно мајчинството, работниците кои не наполниле 18 години, инвалиди, повозрасни работници; заштита од дискриминација и вознемирување; психички притисок на работа, и др.

Од започнувањето на транзицијата, до денес, се донесени три закони за работните односи: Закон за работните односи на СРМ од 1990 год.; Закон за работните односи на РМ од 1993 год.; Закон за работните односи на РМ од 2005 год.

²⁰² Повеќе во: „Сами на своето: кратка историја на македонската независност (1990-1993)“, проф. д-р Мишо Докмановиќ, Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, ФЕС, Скопје, 2021

²⁰³ Закон за работните односи: „Службен весник на РМ“, бр. 62/05; Закон за изменување и дополнување на ЗРО: „Службен весник на РМ“, бр.: 106/08; 161/08; 114/09; 130/09; исправка: 149/09; 50/10; 52/10; 124/10; 47/11; 11/12; 39/12; 13/13; 25/13; 170/13; 187/13; 113/14; 20/15; 33/15; 72/15; 129/15; 27/16; 120/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 110/19; 267/20. Одлуки на Уставниот суд на РМ: „Службен весник на РМ“, бр.: 3/06 (У.бр.161/05 и У.бр.139/05); 44/06 (У.бр.134/05); 66/06 (У.бр.187/05); 16/07 (У.бр.111/2006); 57/07 (У.бр.188/06); 77/07 (У.бр.170/06); 63/09 (У.бр.200/08); 10/10 (У.бр.20/09); 58/10 (У.бр.176/09); 132/10 (У.бр.263/09); 106/14 (У.бр.62/13); 134/16 (У.бр. 114/201)

Закон за работните односи на СРМ од 1990 год. Се применуваше паралелно со сојузниот Закон за основните права од работен однос од 1989 год. Согласно член 5 од Уставниот Закон за спроведување на Уставот на Република Македонија,²⁰⁴ во отсуство на нови републички закони, а до нивното донесување, се презедоа сите закони од поранешната СФРЈ, меѓу кои и законите од областа на трудовото право.

„Во врска со институционално-правните претпоставки во кои се остваруваат правата од работен однос, Република Македонија по конституирањето како суверена држава, во областа на работните односи продолжи да ги применува сојузните прописи како републички, како и постојните дотогашни републички прописи. Меѓутоа, радикалните општествени промени започнати со стопанската реформа на бившата СФРЈ, кои особено беа изразени во доменот на сопственичко-правните односи и управувањето и одлучувањето, а во кои Република Македонија предничеше, доведоа до сериозна конфузија во остварувањето на правата од работен однос.“²⁰⁵

Закон за работните односи од 1993 год.²⁰⁶ Законот беше дел од пакетот мерки на Стабилизационата програма на Владата на РМ²⁰⁷ како економско-социјална проекција за излез од економската криза и заживување на стопанството. Нејзините основни карактеристики се во содржината на норми со кои се гарантира слободата на пазарот и претприемништвото, плурализмот на сопственоста, организирањето на трудот и капиталот и политичкиот плурализам.

Во расправата по Предлог-законот за работните односи од 1993 год., синдикатите укажуваа: одредбите во Законот мора да бидат јасни особено за засновањето на работниот однос; да се практикува интерното огласување на слободните работни места со цел да се намалува превработеноста и да се надминува работењето на несоодветни работни места и прогласувањето технолошки вишок; да се предвидат критериуми за приоритет при вработувањето; да се постигнува согласност меѓу работникот и работодавачот во случај на прераспоредување на друго работно место; работниците да имаат право на учество во одлучувањето за вработување, распоредување и отпуштање од работа; да се регулираат одговорностите на работодавачот кон работниците; да се прецизира делот за приправници, итн.

²⁰⁴ Уставен закон за спроведување на Уставот на Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр. 52/91

²⁰⁵ Бранко Мушкарски, ССМ - Комисија за работни односи и заштита на правата на работниците: Воведно излагање на седница на Претседателството на Советот на ССМ од 2.6.1992 год.

²⁰⁶ Закон за работните односи од 1993 год.: „Службен весник на РМ“, бр. 80/93; 3/94 (исправка). Измени и дополнувања: 14/95; 53/97; 59/97 (исправка); 21/98;

²⁰⁷ Стабилизациона програма на Владата на РМ: „Службен весник на РМ“, бр. 4/94

За синдикатите посебно беше значајно што со ЗРО од 1993 год., колективните договори станаа основен и задолжителен инструмент за уредување на правата на работниците; се утврди позицијата на синдикатот како социјален партнер; синдикалниот претставник доби заштита и се утврди обврската за работодавачите за создавање услови за работа на синдикатот.

Одделни решенија во ЗРО од 1993 год. за синдикатите не беа прифатливи, како што беше во врска со: отказот без соодветна постапка за него; продолжување на работниот век како услов за пензионирање; укинување на правото за докуп на стаж. Посебно неприфатливо решение во ЗРО од 1993 год. за синдикатите беше што се утврдуваше максимумот на испратнини во случај на престанок на работниот однос како технолошки вишок и висината на надоместокот во случај на невработеност. Со тоа, не се почитуваше принципот на преговарање и можноста со колективните договори да се остави простор за поповолни решенија за работниците во договор со работодавачот.

Законот за работните односи од 1993 год. претрпе повеќе измени и дополнувања со кои се укинаа одделни права на работниците. Синдикатите не беа информирани и вклучувани во овие постапки од страна на законодавецот. **Со измените на ЗРО од 1995 год.:** работодавачите добија право да отпуштаат одредени работници од работа без отказан рок; немаа обврска да ги информираат работниците во случај на прогласување технолошки вишок; платата не мораше да се исплатува еднаш месечно. **Со измените на ЗРО од 1997 год.** работодавачите имаа целосна слобода во начинот на вработување, а отпремнината за заминување од работа се ограничи само на годините поминати кај последниот работодавач. **Со измените на ЗРО од 1998 год.:** се утврди можноста за уредување на помали права во колективните договори на ниво на работодавач од правата уредени со колективните договори на гранско ниво, но не помали од оние во ЗРО; да не се спроведува постапка во случај кога за технолошки вишок се прогласуваат 20 работници, односно 20% од вкупниот број работници; работниците да не можат да поведат судски спор за оправданоста на програмата за технолошки вишок.

Синдикатот на металците, енергетичарите и рударите на Македонија, Синдикатот за градежништво, ИГМ и проектирање и Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија поднесоа Иницијатива за преиспитување на уставноста на Измените и дополнувањата на ЗРО во 1998 год. Уставниот суд ја прифати оваа Иницијатива на синдикатите и позитивно се изјасни (У.број: 102/1996-0-0). Ги укина член 90, став 2 во делот „или помали“; ги поништи членовите 125, став 2 и 138, став 1, во делот: „освен за оцена на потребата и оправданоста од престанок на работниот однос заради економски, технолошки, структурални или слични промени“.

Во 2000 год. се извршени измени на ЗРО во делот на утврдување на правото колективниот договор на ниво на гранка да не се однесува за работниците кои не се членови на синдикатот. Оваа измена на ЗРО за синдикатите е значајна со оглед на тоа што за правата од колективниот договор преговара и ги потпишува синдикатот во интерес на своето членство. За синдикатите не беше прифатлива измената на ЗРО во врска со отказот, односно укинувањето на правото на жалба дури и по судски пат.

Во 2001 год. Уставниот суд на РМ на 12.9.2001 год. донесе Одлука за укинување на членовите од Законот за изменување и дополнување на ЗРО (У.број: 10/2001-0-0),²⁰⁸ кои се однесуваат на *престанокот на работниот однос со отказ по потреби на службата*. Според мислењето на Судот, на овој начин се повредува принципот на еднаквост на граѓаните и на еднаквата правна положба на сите субјекти на пазарот, како и правната сигурност на работниците на кои им престанува работниот однос со отказ по потреби на службата. Иницијативата ја покренала: синдикатите здружени во ССМ, Сојузот на здруженијата на работниците прогласени за технолошки вишок од 25-те „загубари“ од РМ, Македонското женско лоби и други лица од: Скопје, Битола, Куманово и Струга.

Во 2004 год., во измените на ЗРО беа прифатени Барањата на синдикатите кои се однесуваа на: забрана за дискриминација при вработувањето и за време на работниот однос; работниот однос на определено време да се зголеми до 3 години, кој доколку се продолжи повеќе од 5 дена, да се смета како работен однос на неопределено време; рамноправност на половите во делот на исплатата на платите за еднаква работа; висината на надоместокот на платата за време на суспензија да не биде помала од 75% од последната плата; јавувањето за отсуството на работникот од работа заради болест или други оправдани причини наместо 24 часа, да биде 48 часа; приговорот на работникот да го одложува извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот; на работникот прогласен технолошки вишок да му се исплати испратнина, при што да се зема предвид целокупниот стаж, а не само кај последниот работодавач кај кого работел; се предвидува можноста работодавачот да исплати испратнини и поголеми од утврдени со закон, кои изнесуваа 8 плати; при утврдување на технолошки вишок во времето на известувањето на работникот и синдикатот до донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос за повеќе од 50 работници, по барање на работодавачот, Бирото за вработување е должно да формира посебна комисија со претставници од Бирото, работодавачот, синдикатот и органот на локалната самоуправа; зголемување на овластувањата на Трудовиот инспекторат, во смисла кога

²⁰⁸ Уставен суд на РМ: Одлука за укинување на членови од Законот за изменување и дополнување на ЗРО (У.број: 10/2001-0-0), „Службен весник на РМ“, бр. 3/01

има повреда на законот и други прописи да може со решение да му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недоследности.

Нов Закон за работните односи од 2005 год. Носењето на новиот ЗРО беше со цел тој да одговара на актуелните потреби на пазарот на трудот и современите текови во европското работно законодавство. За синдикатите, носењето на новиот ЗРО претставуваше голем предизвик и обврска кон членството. Беа непосредно вклучени во неговата подготовка, при што вршеа консултации со членството и транспарентно ги изнесуваа своите ставови и мислења. Дел од нив беа прифатени во ЗРО, а дел беа предмет на чести измени и дополнувања и одлуки на Уставниот суд на РМ.

Во ЗРО од 2005 год., синдикатите се изборија: да се скрати полното работно време од 42, на 40 работни часа во текот на една недела; се скрати и прекувремената работа на 10 часа неделно и таа не може да изнесува повеќе од 190 часа годишно; забранета е ноќната работа за лица помлади од 18 години, како и за жени на возраст над 57 години и за мажи на возраст над 59 години; забранета е дискриминацијата и психичкиот притисок на работните места, за што се донесоа и посебни закони.

Во 2008 год., ЗРО е изменет двапати, без почитување на основните демократски процедури.

а) Првиот Закон за изменување и дополнување на ЗРО во 2008 год. се донесе на 24 јули, по експресна постапка во Собранието на РМ, без никакви консултации со социјалните партнери и со намалени права за работниците. Тоа предизвика бурни реакции од синдикалното членство и беше непосреден повод, во месец ноември 2008 год., синдикатите да организираат јавни протести во 6 градови во Републиката (7 ноември 2008) и Генерален протест во Скопје (14 ноември 2008). Синдикатите здружени во ССМ бараа:

- *Договорот за вработување на определено време, кој според овој Закон може да се заснова на 5 години, да не биде повеќе од 2 години;*
- АВРМ, Фондот на ПИО и Фондот за здравствено осигурување, задолжително да му достават на работникот *примерок од пријавата и одјавата за социјалното осигурување;*
- Работодавачот *да има обврска при отказ од деловни причини да му понуди на работникот договор за вработување под променети услови;*
- При прогласување *технолошки вишок* работодавачот да не вработува нови работници во рок од една година;

- Да се ограничи времето на работа во *трета смена* најдолго на една недела во текот на месецот;
- *Платениот годишен одмор* е неотуѓиво право од кое вработените не можат да се откажат и тој да биде утврден со колективен договор, а не со договорот за вработување;
- Укинувањето на обврската работата во недела да биде платена во зголемен износ, а тоа да се однесува за *ден од неделен одмор*, не е прифатливо со оглед на тоа што неделата е ден за одмор и тоа не може да биде некој друг ден;
- Рокот од 2 месеца за укинување на *работната книшка и воведување електронска евиденција* е краток и ќе предизвика административни последици;
- Одредбите за *синдикалното организирање и репрезентативноста* на синдикатите навлегуваат во автономијата на синдикалното организирање и се спротивни на Конвенцијата на МОТ бр. 87.

Здружените синдикати во ССМ се обратија до Претседателот на Република Македонија да не го потпишува указот за прогласувањето на Законот за измените и дополнувањата на ЗРО, и побараа итна седница на Економско-социјалниот совет. Ја информираа Европската комисија – канцеларија во Скопје, ITUC и ETUC, се обратија до повеќе домашни и странски институции укажувајќи дека Законот нуди неповолни одредби за работниците и скратување на нивните веќе стекнати права од работа.

Синдикатите доставија 13 амандмани за Законот за измени и дополнувања на ЗРО до: претседателот на Собранието на РМ, пратеничките групи и пратениците во Собранието на РМ, кои, за жал, не беа прифатени.

На 25 септември 2008 до Уставниот суд на РМ синдикатите поднесоа Иницијатива за оценување на уставноста на измените во ЗРО. Уставниот суд на РМ донесе Одлука (од 13.5.2009 год.) со која е заштитено правото за користење годишен одмор. Работодавачите имаат законска обврска да издаваат решение за годишните одмори на вработените, а времетраењето на годишниот одмор е одредено на 26 работни денови, со тоа што одредени категории работници (постари работници, инвалиди, работници кои чуваат дете со хендикеп) имаат право на уште три работни дена.

б) Вторите Измени и дополнувања на ЗРО беа на крајот на 2008 год. и повторно без консултации со социјалните партнери. Намалени се многу права на вработените: годишниот одмор е намален од 26 на 20 работни денови; работодавачот не мора да го докажува отказот; не се споменува испратнината; не е регулирана: ноќната работа, паузата,

неделниот одмор; се бара ново броење на пристапници на синдикалното членство; нови регистрации за синдикалните организации, според кои секоја синдикалната организација на ниво на претпријатие може да биде посебен синдикат, и др.

Во 2009 година, исто како и во 2008 год., Законот за работните односи беше изменет и дополнет двапати.

а) Во постапката при донесувањето на Законот за дополнување на ЗРО (усвоен на 14.9.2009 год.), синдикатите укажуваа дека со новите членови не се опфаќа доволно проблемот со психичкото вознемирување на работното место (мобинг), дека тие се непрецизни, нејасни и паушални и дека заради сериозноста на проблемот и последиците по здравјето на работниците, треба да се донесе посебен закон за психичко вознемирување.

б) Во измените и дополнувањата на ЗРО на 28.10.2009 год. беа дефинирани нови критериуми за утврдување на репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачите; организирање на работното време; условите, начинот и постапката за работа со скратено работно време под посебни услови.

Синдикатите остро реагираа за овие измени и дополнувања на ЗРО. Сметаа дека: се навлегува во слободите и правата на синдикално организирање; во делот на колективното договарање одредбите не се прецизни и јасно дефинирани; дополнително се оптоваруваат работниците во областа на прекувремената работа; се менуваат дефинициите „работно време“, „пауза при работа“ и „ноќна работа“ на товар на работниците; се утврдуваат критериуми за репрезентативност што не можат да се имплементираат; комисијата составена од претставници од три министерства не може да биде единствениот орган кој ќе ја утврдува репрезентативноста, туку таа да ја сочинуваат и по три претставници на синдикатите и здруженијата на работодавачите, и др.

За овие измени и дополнувања на ЗРО, синдикатите подготвија амандмани и ги предложија до Собранието на РМ, учествуваа во работата на надлежните собраниски комисии, но амандманите не беа усвоени.

На 15.10.2009 год., синдикатите здружени во ССМ одржаа мирен протест пред Собранието на РМ, на кој бараа да се одложи расправата по предложените Измени и дополнувања на ЗРО бидејќи тие се носат без социјален дијалог и се кршат синдикалните и работничките права, не се почитува Уставот на РМ и конвенциите на МОТ: 87, 98 и 144.

На 15.12.2009 год. синдикатите покренаа Иницијатива за укинување на 6 члена од овој Закон (член 5, точка 5; член 129, став 1; член 189, став 1;

член 204, став 2; член 212, став 5; член 213-б). Оспорените членови се однесуваа на: дефинирањето на работното време; ограничувањето на работата ноќе; поставеноста на синдикатот; ОКД за јавниот сектор; репрезентативноста на синдикатот; Комисијата за репрезентативност.

Од 2010 до 2016 год. во ЗРО се направени повеќе измени и дополнувања, за кои синдикатите даваа свои предлози и учествуваа во расправите на собраниските комисији, од кои дел беа прифатени во постапките по спроведените расправи, а за дел од нив синдикатите поднесоа иницијативи пред Уставниот суд на РМ.

Измените на ЗРО се однесуваа на: надоместокот за суспензија кој од 30 % е зголемен на 50 %; воведени се обврските за информирање и консултирање и учество на работниците; прецизно е дефиниран поимот „работно време“; регулирана е ноќната работа; изменет е составот на Комисијата за репрезентативност и синдикатите и работодавачите влегуваат во паритетен состав; во случај на повреда при работа поради необезбедени мерки работодавачот го исплаќа надоместокот на плата и по истекот на 30 дена; воведени се одредби по основ на заштита од секаков вид на дискриминација по однос на бременост, раѓање и родителство.

Регулирано е што треба да содржат: јавните огласи; спогодбата за престанок на работниот однос; договорите за неполно работно време; за секоја прекувремена работа работодавачот е должен претходно писмено да го извести подрачниот ДИТ; се обезбедува поголема заштита и сигурност на сезонските работници и непријавените работници; дорегулирани се роковите за застареност за покренување и водење на постапка за утврдување на одговорност кај отказите на договорите за вработување од причини на вина на работниците; утврдено е правото на неплатено родителско отсуство до 3 месеци во период до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмалку 3 дела, заради грижа за детето.

Со Измените на ЗРО во 2014 год., работникот може со писмена изјава да побара продолжување на договорот за работа и по навршување на 62, односно 64 години на живот и тоа најмногу до 65 години на живот за жени и 67 години на живот за мажи. Во ваков случај работодавачот има обврска да го продолжи договорот до возраста за која работникот бара продолжување. Изјаснувањето на работниците се врши со писмена изјава која работникот писмено ја доставува најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување. Врз основа на измените на ЗРО се направени соодветни измени во: Законот за ПИО, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Законот за здравствено осигурување, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

На 4.7.2017 год. Владата на РМ донесе Одлука за воведување флексибилно работно време за вработените во јавниот сектор (од 07:30 - 08:30 до 15:30 - 16:30). Иницијативата за оваа промена на работното време се покренала од Синдикатот на УПОЗ за која се расправаше на Економско-социјалниот совет и беше прифатена со консензус.

Во 2018 год. се донесоа Измени и дополнувања на ЗРО. Синдикатите покренале Иницијатива за подготовка на нов Закон за работните односи, со цел да понуди современи решенија во уредувањето на работно-правните односи во РМ. Социјалните партнери ја прифатија Иницијативата, но се договорија до донесувањето на новиот ЗРО, во сегашниот ЗРО да се изменат и дополнат членовите кои се однесуваат на:

- Намалување на времетраењето на *рокот за пријавување на јавниот оглас* од 5 на 3 работни дена;
- Намалување на периодот на *пробна работа* од 6 на 4 месеци;
- *Обврзувачка содржина на договорот за вработување* за правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос;
- Прецизирање на одредбата за *задолжително писмено предупредување* од страна на работодавачот во постапка пред откажување на договорот за вработување, при постоење на лична причина на страна на работникот;
- *Рокот во кој работникот треба да го подобри своето работење* при откажување на договорот за вработување поради лични причини на работникот не може да биде пократок од 15 дена од приемот на писменото предупредување;
- *Рокот за застареност на отказот на договорот за вработување* поради причини на вина на страна на работникот се изедначи со рокот на застареност од лични причини;
- Се дополнија одредбите од Законот во насока на примена на критериуми утврдени со колективен договор и критериуми за *заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби* при отказите од деловни причини;
- Се уреди одредба со која работодавачот кој го откажал договорот за вработување поради деловни причини *не може на истите работи со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во рок од 2 години* од денот на престанокот на работниот однос, како и дополнителна заштита на работникот на кој му престанал договорот за вработување од деловни причини со давање на приоритет за вработување при потреба за вршење на истите работи;
- Се зголеми бројот на испратници во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини;

- Се прецизира *рокот за поднесување на писмена изјава* за продолжување на договорот за вработување;
- Се зголеми процентот на *минималниот износ на плата за приправник* од 40% на 70%;
- Се допрецизира значењето на терминот *соодветна храна за работник кој работи ноќно време*, преку утврдување на надоместок на трошоци за исхрана во висина од 20% од просечната нето-плата по работник исплатена во Република Македонија во претходната година и тоа само за деновите кога работникот работи ноќе. Со истиот член се прецизира дека работникот не може да се распореди на ноќна работа доколку нема *јавен превоз, а работодавачот не обезбедува услови за превоз до, и од работа*;
- Се уреди еднакво правото на *користење на годишен одмор* на работниците кои работат 6 дена во неделата со работниците кои работат 5 дена во неделата и се надмина неусогласеноста во поглед на времетраењето на делот на годишниот одмор кој треба да биде искористен во текот на календарската година за која се дава одморот и истиот изнесува две непрекинати работни недели.

Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство на Македонија на работната средба со министерот за труд и социјална политика (одржана на 13.2.2018), изнесе барања ЗРО да се измени во делот за договорите за вработување на определено време, односно да се укине рокот од 5 години. На средбата беше најавено дека Владата на РМ ќе пристапи кон подготовка на нов ЗРО, со целосна вклученост на социјалните партнери и јавноста.

Во 2018 год., во фазата на изработка на нов ЗРО, а по прифаќањето на барањето на Синдикатот на УПОЗ за флексибилно работно време, овој Синдикат покренува Иницијатива до Владата на РМ и МТСП за воведување на 7-часовно работно време во текот на денот, односно 35-часовна работна недела. Со тоа РМ ќе се приклучи на земјите-членки од ЕУ и новите трендови за намалување на работното време, што ќе овозможи: намалување на невработеноста, намалување на потрошувачката на топлинска и електрична енергија; ќе се зголемат можностите за грижа кон семејството, итн. Исто така, Синдикатот на УПОЗ покренува Иницијатива повторно да се прогласат за неработни денови 2 јануари и 2 мај, кои во изминатиот период беа државни празници.

Во првата половина на месец ноември 2018 год. МТСП организираше прва јавна дебата по Предлогот на новиот ЗРО, но освен за претставниците на работодавачите не беше предвидено на дебатата да се обрати ниту еден претставник на синдикатите. Тоа предизвика револт кај синдикатите и укажаа дека вака исклучително значаен процес кој го засегнува трудот треба да се води со вклучување на сите социјални партнери.

Со оглед на фактот што трудовото право и работните односи се една динамична материја, која ги следи актуелните економски текови, за синдикатите останува и натаму предизвик унапредувањето на правата на работниците од работниот однос. Во 2019 година се интензивираа работните средби за преговори за новиот ЗРО кои се однесуваа исклучително за унапредување на правата на работниците од работен однос: законските одредби да бидат усогласени со европските и светски стандарди; да се зајакне социјалниот дијалог и колективното договарање; договорите за вработување на определено време да траат до една година и само во објективни услови; работната недела да трае 38 часа; породилно отсуство да трае до 12 месеци; платите да се уредуваат покрај со закон и со колективен договор; да се почитува правото на годишен одмор; да се почитува правото на синдикално организирање, и др.

Во периодот на пандемијата со коронавирусот (Ковид-19) во 2020 год., Владата на РСМ (на седницата одржана на 2 април 2020 год.) донесе *Уредба со законска сила за примена на ЗРО за време на вонредна состојба*,²⁰⁹ според која: продолжува рокот за враќање на работникот на работа во случај кога му мирува работниот однос и ќе се врати на работа за 15 дена од денот на истекот на траењето на вонредната состојба; се утврдува задолжително користење на годишен одмор за вработените во приватниот сектор опфатени од времените мерки за заштита од ширење и превенција од коронавирусот, најдоцна до 31 мај 2020 год.; отсуството од работа на работничка поради бременост, раѓање и родителство и посвојување, продолжува да тече и надоместокот на плата продолжува да се исплаќа до истекот на траењето на времените мерки.

Синдикатите сметаа дека е потребно да се прецизира оваа Уредба и другите уредби и да се опфатат сите случаи за целосно згрижување на децата до 10 години со обезбедување на право на платено отсуство на еден од родителите, сè додека трае здравствената криза со Ковид-19 и не работат градинките, училиштата и други установи за грижа и воспитување на деца.

Во 2021 год., на барање на синдикатите се интензивира постапката за носење нов ЗРО, во кој, меѓу другото: ќе се утврди неделата да биде неработен ден за сите работници (а за оние кои работат во дејностите каде не може да има застој во технолошкиот процес за работа во недела, да им биде исплатена дневницата за тој ден зголемена за минимум 50 %); ќе се прецизираат одредбите за: договорите на определено време, прекувремената работа, регрес за годишен одмор за секој работник, работата од дома, итн.

²⁰⁹ Уредба со законска сила за примена на ЗРО за време на вонредна состојба: „Службен весник на РСМ“ бр. 90/20

2.3. Посебни општи прописи во сферата на работните односи

Закон за евиденции од областа на трудот.²¹⁰ Законот е донесен во 2004 год. и со него се уредува воспоставувањето на евиденциите во областа на трудот и начинот на нивното водење. Работодавачите ја водат евиденцијата за: вработените, потребите од работници, платите, повредите при работа; корисниците на права од инвалидското осигурување. Агенцијата за вработување на РМ ја води евиденцијата за: работодавачите; корисниците на јавни средства од Агенцијата за вработување, за невработените лица и други лица кои бараат работа; потребите од работници; државјаните на РМ на работа во странство; понудите на странски работодавачи за вработување на државјани од РМ во странство; странски државјани и лица без државјанство вработени во РМ.

Фондот за здравствено осигурување на Македонија ја води евиденцијата за: осигурениците и за осигурените лица од здравствено осигурување. Работодавачот и асоцијацијата на мнозинскиот синдикат ја водат евиденцијата за штрајковите на работниците. Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија ја води евиденцијата за осигурениците и корисниците на права од пензиското и инвалидското осигурување, на начин утврден со закон.

Закон за празниците на Република Македонија.²¹¹ Овој Закон ги утврдува државните празници и празници поврзани со убедувањата на верниците од различна верска припадност.

Празниците утврдени во Законот за празници се неработни денови, а доколку празниците паѓаат во недела, наредниот ден се смета за неработен.

Работниците кои отсутуваат од работа во денови на празниците на Република Македонија, *имаат право на надоместок на плата*. Работниците кои работат во празниците определени со закон, *имаат право на додатоци на плата*.

Закон за волонтерство од 2007 год.²¹² „Волонтерството претставува активност од интерес за РМ која придонесува за подобрување на квалитетот на живот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество“ (член 2 од Законот за волонтерство).

Волонтерските работи се вршат доброволно, без надоместок. Волонтерот ги користи своите знаења и вештини во давањето лични услуги или

²¹⁰ Закон за евиденциите од областа на трудот: „Службен весник на РМ“, бр.: 16/04; 102/08; 31/13

²¹¹ Закон за празниците на Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр. 21/98; Закон за изменување на Законот за празниците на Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр. 18/07

²¹² Закон за волонтерство: „Службен весник на РМ“, бр. 85/07; Закон за измени и дополнувања на Законот за волонтерство: „Службен весник на РМ“, бр. 161/08; 147/15

вршење активности во корист на: други лица, органи, организации и други институции. Волонтерот може да биде: домашно и странско физичко лице и малолетно лице (со писмена согласност од неговите родители или старатели и согласно со одредбите од ЗРО кои се однесуваат на заштита на лицата со навршени 15-18 години живот). За странското лице волонтер, организаторот мора да добие согласност од МТСП, а државјанин на РМ може да волонтира во друга држава согласно прописите на таа држава.

Организаторот на волонтерските услуги е должен да склучи договор со волонтерот во кој ќе се наведат сите негови права и одговорности. Со склучувањето на договорот за волонтерство не се губат правата по основ на невработеност, согласно со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Договорот може да биде раскинат од двете страни во секое време, освен во случаите кога тоа ќе предизвика штетни последици во работењето на организаторот.

Закон за европски работнички совет.²¹³ Во Република Македонија, во 2012 год. за првпат е донесен Закон за европски работнички совет. Ова е уште еден закон како дел од обврските на РМ во процесот на хармонизација на македонското со европското законодавство. Со Законот за европски работнички совет се транспонира Директивата 2009/38/ЕЗ.

Законот ги уредува прашањата во врска со условите и начинот на основањето и работењето на европскиот работнички совет и утврдувањето на постапката за информирање и консултирање на вработените во трговските друштва или групациите на трговски друштва кои работат на ниво на ЕУ и кои имаат седиште во РМ. Претпријатие или друштво кое работи на ниво на ЕУ е секое друштво со најмалку 1.000 вработени во рамките на земјите-членки и најмалку 150 вработени во секоја од најмалку две земји-членки.

За остварување на правото на информирање и консултирање на вработените во друштвата и групациите на ниво на ЕУ и за преговарање со централната управа за основање на европски работнички совет, се формира посебно преговарачко тело. Претставниците на вработените од РМ во посебното преговарачко тело ги избираат репрезентативните синдикати на избори со тајно гласање.

Информирањето и консултирањето со вработените се однесува, пред сè, на транснационалните прашања кои суштински ги засегнуваат интересите на вработените во сите друштва: структурата, економската и финансиската состојба; вработувања; инвестиции и промени во однос на организацијата; воведувањето на нови методи на работа или производни процеси; преноси на производството; спојувања; намалувања или затворање на друштва, подружници или важни делови од истите; колективни отпуштања од деловни причини, итн.

²¹³ Закон за европски работнички совет: „Службен весник на РМ“, бр. 6/12

При подготовката на Законот за европски работнички совет, беа прифатени предлозите на синдикатите за прецизирање на законските одредби кои се однесуваат за подобрување на позицијата на работниците и синдикатите, како застапници на нивните права и интереси, во смисла на почитување на социјалниот дијалог и навременото и целосно информирање и консултирање за сите економско-социјални прашања на работниците кои работат во транснационални компании.

3. Заштита на работните права на синдикалното членство

Остварувањето на заштитната функција на синдикатите се реализира преку барањата и аргументираните правни мислења упатени до социјалните партнери при донесувањето на нови законски прописи од работно-правната област или измена и дополнување на постојните, како и со учеството во расправата во владините и собраниските работни групи и комисији. До Економско-социјалниот совет, синдикатите доставуваат писмени мислења и предлози уште во фаза на подготвување на одделни предлог-закони од работно-правната област.

Заштитата на правата и интересите на членството од работно-правната и социјално-економската област е една од основните задачи и функции на синдикатите. Членовите на синдикатите имаат право на бесплатна правна помош и заштита заради остварување на нивните права од работен однос согласно законите од трудовата сфера.

Работно-правната положба на работниците во РСМ е уредена со Законот за работните односи и со колективните договори. Во практиката вака утврдените права од работен однос многу често не се почитуваат и се кршат од страна на работодавачите.

3.1. Работните спорови и нивното решавање

Според ЗРО, можат да настанат индивидуални и колективни работни спорови. Индивидуалните спорови можат да бидат поведени по иницијатива на работникот или на работодавачот, а колективните спорови настапуваат меѓу потписниците на колективниот договор.

Работникот поведува индивидуален работен спор кога: работодавачот не одговорил позитивно на одредено барање на работникот за остварување право од работниот однос; кога работодавачот со свој акт крши одредени права од работниот однос. По исцрпување на правната заштита кај работодавачот, работникот бара заштита пред надлежниот орган. Може да

се бара и: поништување на одредени правни акти; договорот за вработување (или дел одредби од него); остварување на непарично или парично побарување од работниот однос. Паричното побарување може да се однесува: кога работникот стекнал право со извршување на обврските од работниот однос; како надоместување на штетата што работникот ја претрпел во работата или во врска со работата; како и онаа штета што му е причинета од страна на работодавачот.

Во ЗРО е уредено и специфично правно средство за заштита на правата на работниците (член 67) – под одредени услови да можат да покренат иницијатива пред надлежниот суд за престанок на работодавачот. Во специфична правна заштита спаѓа и судска заштита на правото на работникот да членува во синдикат (чл. 196 и 197 од ЗРО). Кај колективното договарање, по судски пат може да се разреши настанатиот спор во врска со репрезентативноста на синдикатот (според член 215 од ЗРО), како и страна на колективниот договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор (член 234 од ЗРО).

Работодавачот може да тужи во врска со: забрана за организирање и спроведување штрајк спротивно од одредбите на закон и да бара надомест на штета што ја претрпел заради незаконски штрајк (член 242 од ЗРО); за спречување на конкурентско дејствување, (член 36, 37 и 38 од ЗРО); за одговорноста на работниците за штетата причинета на работа или во врска со работата (член 156, 157 и 158 од ЗРО). Во однос на начините на решавањето на работните спорови, како на индивидуалните, така и на колективните, во ЗРО се прифатени: мирното решавање (чл. 182) и решавање преку суд (чл. 91, 93, 181).

Закон за мирно решавање на работните спорови²¹⁴ од 2007 год.

Мирното решавање на работните спорови подразбира избор за полесниот, побрзиот и посплатливиот начин по вонсудски пат да се дојде до решение на некој настанат работен спор, а произлегува од: неефикасноста и преоптовареноста на судовите; долготрајноста и високите трошоци на судските постапки; притисоци врз работата на судовите од најразлична природа. Принципи и начела врз кои се темели мирното решавање на работните спорови се: доброволност, независност, неутралност, непристрасност, еднаквост, брзина, ефикасност, правичност, доверливост, без присуство на јавноста.

Почитувајќи ги меѓународните трудови стандарди (Препораката на МОТ бр. 92 за доброволно помирување и арбитража усвоена во 1951; Препораката 91 за колективните спогодби и Препораката 163 за колективното

²¹⁴ Закон за мирно решавање на работните спорови: „Службен весник на РМ“, бр. 87/07; Пречистен текст: „Службен весник на РМ“, бр. 104/14; Закон за измени и дополнување на Законот за мирно решавање на работните спорови: „Службен весник на РМ“, бр. 27/14; Исправка на Законот, бр. 102/14.

преговарање) и ценејќи ја ефикасноста на овој начин на решавање на споровите од работен однос, при носењето на Законот за мирно решавање на работните спорови и неговите измени и дополнувања, синдикатите активно учествуваа, со заложба за еднаков третман и еднакви права и обврски на работниците и работодавачите во решавање на меѓусебните спорови. Според синдикатите, овој концепт треба да се заснова врз принципот на доброволност, постапките да бидат бесплатни за работниците и истите да бидат спроведувани од стручни лица максимално ефикасно и експедитивно.

За мирното решавање на работните спорови постојат постапките помирување и арбитража.

а) Помирување – постапка за решавање на *колективен работен спор*, во која преку учество на трето неутрално лице (помирувач), двете спротивставени страни преговараат сè до постигнување заемно прифатлива спогодба. За колективни работни спорови се сметаат недоразбирања меѓу синдикатите и работодавачите при склучување, измени и дополнувања на колективните договори, остварување права на синдикално организирање и штрајк. За колективни работни спорови во дејности од општ интерес, во кои прекинот со работа би можел да нанесе големи штети или да го загрози животот и здравјето на луѓето, законски е предвидено двете страни задолжително да пристапат кон мирно решавање на спорот што мора да заврши за максимум десет дена.

б) Арбитража – постапка за решавање на *индивидуални спорови поврзани со прекин на договорот за работа или неисплата на плата*, кои според анализите се најчестиот вид работни спорови во земјава. Постапката ја води трето неутрално лице, арбитер²¹⁵, кое врз основа на фактите и аргументите на двете страни во спорот донесува обврзувачко решение.

За целокупната стручно-административна поддршка и управување со механизмот на мирно решавање на работните спорови е одговорно МТСП: води регистар, издава и одзема лиценци за помирувачи и арбитри, врши нивна обука и стручно усовршување, води евиденција на постапките за мирно решавање на работни спорови и ги покрива оправданите трошоци на оваа постапка.

За синдикалното членство е прифатлив мирниот и спогодбен начин на решавање на споровите од работа, бидејќи се избегнуваат долготрајните и скапи судски постапки пред редовните судови, а се постигнува еднаков ефект. За таа цел, синдикатите непосредно учествуваат во решавањето на споровите меѓу работниците и работодавачите, особено во услови на штрајк и кршење на правата на вработените. Ваквата практика на

²¹⁵ Зборот арбитер е од латинскиот збор *per arbiter*, што значи избран судија.

решавање на настанатите конфликти стана долгорочна определба на синдикатите, што е во прилог на јакнењето на социјалниот дијалог и обезбедувањето работна атмосфера и мотивираност, многу потребна за да дојде до израз потенцијалот и креативната моќ на работниците.

Закон за медијација.²¹⁶ Медијацијата како начин на алтернативно решавање на споровите во нашата држава постои уште од 2006 година, со донесувањето на првиот Закон за медијација, меѓутоа традицијата да се решаваат споровите пред суд бавно и тешко се менува. Со новиот Закон за медијација од 2013 год., во целост е имплементирана Европската директива бр. 52/2008, а интервенирано е и со измени на Законот за парнична постапка од јули 2015 год., со што и во РМ за првпат се воведува задолжителен обид на медијација за одреден вид на спорови. Со медијација се решаваат, меѓу другите, и: работни спорови, заштита на животната средина, спорови поврзани со дискриминацијата.

Според Законот, постапките за медијација може да ги спроведува единствено медијатор на кого му е издадена лиценца. Постапката за медијација започнува на денот кога страните во спорот во писмена форма се согласиле спорот да го решаваат со медијација, а завршува во рок од 60 дена од започнувањето со склучување на писмена спогодба за решавање на спорниот однос.

Медијацијата нуди флексибилност во правилата по кои ќе се води постапката, кои ги одредуваат самите страни, со огромна заштеда на време и пари, со избегнување на судски трошоци, вештаци, лични трошоци на страните, итн. Наспроти скапите судски постапки, медијацијата може да биде практично бесплатна.

Заштита на правата на работниците по судски пат. Во случај на повреда на правата од работен однос, членовите на синдикат можат да се обратат и бесплатно да добијат правна помош од синдикалните претставници, или професионалните адвокатски канцеларии со кои синдикатите имаат склучено договори за соработка. Работниците можат до работодавачот писмено да се обратат да се отстрани кршењето на работните права, а во случај ако тоа не го стори, тие можат во законски утврдениот рок да бараат судска заштита пред надлежниот суд. Работниците можат да поведат спор пред надлежниот суд кој се однесува: на одлуката за отказ на договорот за вработување; при вработувањето, кога кандидатот кој не е избран смета дека постоела дискриминација; за парични побарувања; неосновано прераспоредување; повреда на правото на синдикално организирање; остварување на правото на штрајк, итн.

²¹⁶ Закон за медијација: „Службен весник на РМ“, бр. 60/06; бр. 188/13; Закон за изменување на Законот за медијација: „Службен весник на РМ“, бр. 22/07 и Закон за изменување и дополнување на Законот за медијација: „Службен весник на РМ“, бр.: 114/09; 138/09; 148/15; 192/15; 55/16

Судска власт. Во Република Македонија судската власт ја вршат судовите согласно Законот за судови.²¹⁷ Судовите се самостојни и независни државни органи кои судат и своите одлуки ги засноваат врз основа на Уставот, законите и меѓународните договори ратификувани во согласност со Уставот. Во примената на правото тие ги заштитуваат човековите слободи и права поведувајќи се од тоа дека секој има право на правично судење, во разумен рок.

Во Република Македонија, судската власт ја сочинуваат: основните судови, апелационите судови, Врховниот суд, Судскиот совет, Управниот суд, Вишиот управен суд, Јавното обвинителство, Уставниот суд, Народниот правобранител.

Во транзицискиот период дел од трудовите закон беа изменувани и дополнувани без да се консултираат и да се вклучуваат во тој процес и без да се постигнува консензус со социјалните партнери. За дел од законите синдикатите доставуваа свои мислења и предлози и за оние законски решенија кои не се прифаќаа, а беа спротивни на Уставот, синдикатите покренуваа иницијативи пред Уставниот суд на РМ за поведување постапка за оценување на нивната уставност. Уставниот суд на РМ има прифатено голем број на иницијативи на синдикатите за поведување постапка и за оценување на уставноста на членови од трудови закони. Има, исто така, голем број на одлуки и решенија со кои се укинуваат или поништуваат оспорените членови од законите од страна на синдикатите. Обраќањата на синдикатите претежно се однесуваа на кршењето на уставните права од работен однос уредени со ЗРО и со колективните договори, како на пр.: правото на плата, во врска со пензионирањето (предвременото пензионирање), синдикалното организирање, штрајкот, приватизацијата, и др.

Судови за работни спорови. Во Република Македонија до 1992 год. постоеја *основни судови за здружениот труд* (во Скопје, Битола и Штип) и *Суд за здружениот труд на Македонија*. Приливот на предмети во основните судови годишно во просек изнесуваше околу 6.000, а заедно со нерешените околу 10.000. Времетраењето на постапката по овие предмети беше на задоволително ниво, бидејќи 53 % од предметите се решаваа во рок од еден месец, а 76 % во рок од три месеци. Со укинувањето на овие судови, предметите од областа на работните односи преминаа во надлежност на основните судови.

Синдикатите сметаа дека судовите за здружен труд не требаше да се укинуваат, туку само да се трансформираат во судови за работни спорови.

²¹⁷ Закон за судовите: „Службен весник на РМ“, бр.: 58/06; 35/08; Убр.256/07; Убр.74/08; 150/10; Убр.12/11

Во однос на заштитата на правата од работниот однос пред судовите, синдикатите укажува на бројни проблеми: постапките се водат бавно, судските одлуки и решенија не се спроведуваат доследно; работните спорови не се решаваат во приоритетна постапка, се избегнува донесувањето на времени мерки во корист на работниците. Ова беше причина синдикатите да бараат да се формираат *судови за работни спорови* преку кои се очекуваше дека побрзо и поефикасно ќе се решаваат споровите од работен однос. Во 1994 год., синдикатите здружени во ССМ покренаа Иницијатива до Врховниот суд на РМ и до Министерството за правда, за воспоставување судови за работни спорови или посебни одделенија во рамките на редовното судство. Во 2002 год. синдикатите потпишаа *Социјален договор* со Владата на РМ, во кој, меѓу другите прашања, се постигна договор во РМ да се формираат посебни судови за работните спорови. Согласно овој Договор, синдикатите доставија Иницијатива до Економско-социјалниот совет за носење закон за суд за работни односи. Иницијативата е поткрепена со позитивните искуства во РМ со постоењето на судовите за здружен труд, како и посебните, специјализирани судови за работните спорови во Европа и светот.

Решавањето на работните спорови преку суд за работни спорови, или посебни одделенија во рамките на судскиот систем на РСМ, синдикатите сметаат е поефикасно, побрзо и со помали трошоци за решавање на работните спорови, остварувањето и заштитата на правата ќе биде поедноставно, редовните судови ќе бидат ослободени од голем број на предмети. За ова прашање синдикатите сметаат дека треба да се започне дијалог во кој директно ќе бидат вклучени социјалните партнери.

Судски такси. Заради превисоките трошоци кои ги побарува судот за водење на судските постапки за работните спорови согласно *Законот за судски такси*,²¹⁸ голем број работници се демотивирани да го остваруваат уставното право на судска заштита на повредените права од работен однос. Тие се откажуваат од водењето на судски спорови заради висината на судските такси дури и во случаите кога грубо се кршат темелните работнички права од страна на работодавачите.

Потребата од иземање на работните спорови од плаќањето на судските такси при заведување на работните спорови и за самиот спор, синдикатите постојано ја актуализираат и на повеќе наврати писмено се обраќаат до надлежните во ресорното Министерство. Уште во 1995 год., до Владата на

²¹⁸ Закон за судски такси: „Службен весник на РМ“, бр. 65/92; Закон за измени и дополнувања на Законот за судски такси: „Службен весник на РМ“, бр.: 20/95; 114/09; 148/11; 106/13

РМ и Министерството за правда покренала Иницијатива за измена на член 2 од Законот за судски такси, пред чие донесување подолг период во практиката работниците не плаќаа судски такси при заведување на работните спорови. Со измените на член 2 и додавање на нов член 5-а во овој Закон, се утврди да се плаќаат судски такси и за спорите од работен однос и тоа за секој поднесок поединечно.

Со измените и дополнувањата на новиот Закон за судски такси од 2009 год., се утврдени правни дејства без плаќање на судската такса. Согласно Законот за судски такси ослободени од плаќање на такса се, покрај другите, поранешните вработени за пријавување на побарување од работен однос кај стечајниот должник во стечајна постапка согласно со Законот за стечај.

Европски суд за човекови права. Европскиот суд за заштита на човековите права е меѓународен суд со седиште во Стразбур, Франција, и ја спроведува Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи. Европскиот суд за човекови права разгледува жалби (т.н. „апликации“) што ги поднесуваат физички лица, или во одредени случаи и држави, и донесува пресуди кои се со обврзувачки карактер. Бројот на судии е еднаков на бројот на земји-членки на Советот на Европа што ја ратификувале Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи. Судиите заседаваат во лично својство и не претставуваат ниту една држава. На Судот му помага Секретаријат, составен од правници од сите земји-членки и се целосно независни од земјата од која потекнуваат.

Постапката се води во писмена форма, а јавни расправи се одржуваат само во исклучителни случаи. Жалбите се разгледуваат бесплатно, со тоа што странката ги покрива трошоците за адвокатските хонорари или трошоците поврзани со истражувањето и преписката. Судот нема овластување да отповикува одлуки донесени од домашните судови, ниту да укинува национални закони. По донесувањето на пресудата, надлежноста преминува на Комитетот на министри на Советот на Европа, кој го надгледува извршувањето на пресудата и ја гарантира исплатата на евентуалната отштета.

Доколку Судот оцени дека имало повреда на Конвенцијата, може да досуди правичен надоместок, што е парична отштета за претрпената штета, која ја надоместува државата (трошоците во врска со жалбата). Доколку Судот оцени дека во предметот на странката немало повреда на Конвенцијата, таа нема да ги покрива дополнителните трошоци.

Република Северна Македонија е членка на Конвенцијата и секој граѓанин кој смета дека му се повредени човековите слободи и права

гарантирани со Конвенцијата, може да поднесе индивидуална жалба до Европскиот суд за човекови права. При поднесувањето на жалбата, мора да се задоволат критериумите за допуштеност предвидени со Европската конвенција за човекови права, во спротивно нема да бидат разгледани во однос на основаноста. Многу од жалбите се отфрлаат токму заради неисполнувањето на критериумите за допуштеност. „Според последната анализа на статистиката на Европскиот суд за човекови права за 2017 година, Судот постапил по 296 жалби во однос на РМ, од кои 286 биле прогласени за недопуштени или симнати од листата на случаи на Судот. Судот мериторно одлучил со пресуда само во однос на 10 жалби“.²¹⁹

Пред Европскиот суд за човекови права, РСМ ја застапува Бирото за застапување, орган на државната управа во состав на Министерството за правда.

Народен правобранител – Омбудсман²²⁰ е независен и самостоен орган со надлежност да ги штити уставните и законските права на граѓаните кога се повредени од органите на државната управа и од други органи и организации со јавни овластувања. Посветува посебно внимание за заштита на начелата на недискриминација и соодветна застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и во јавните установи и служби. Омбудсманот најмалку еднаш годишно доставува Извештај за своето работење до Собранието на РМ, со цел да информира за активностите и мерките што ги презема во негова надлежност за надминување на констатираните проблеми, тешкотии и неправилности со кои се соочуваат граѓаните на РМ.

Заради воспоставување постојана и ефикасна заемна соработка во заштитата на правата, слободите и интересите на работниците на РМ, ССМ (во име на здружените синдикати) и Народниот правобранител на РМ, како независна институција која се залага за правата и слободите на граѓаните, на 7.2.2007 год. потпишаа Протокол за соработка. Заемната соработка се темели врз општите принципи на демократска, правна и социјална држава, заснована врз: почитувањето на универзалните човекови права, слободата, рамноправноста и солидарноста, гарантирани со Уставот и законите на РМ, меѓународните трудови конвенции, декларации и договори, како и европското законодавство.

²¹⁹ Повеќе во: „Структура и функционирање на Европскиот суд за човекови права (со посебен осврт на критериумите за допуштеност)“, Д-р Јелена Ристиќ, ФЕС, Скопје, 2018

²²⁰ Институцијата Народен правобранител (Омбудсман) е востановена согласно член 77 од Уставот на РМ („Службен весник на РМ“, бр. 52/9, Амандман XI од 16.11.2001) и со Законот за народниот правобранител на РМ („Службен весник на РМ“, бр. 7/97; 60/03; Закон за изменување и дополнувања на Законот за народниот правобранител: „Службен весник на РМ“, бр.: 114/09: 181/16)

Инспекциски надзор над примената на прописите од трудот. Во остварувањето на заштитата на работничките права значајна е соработката на синдикатите со *Државниот инспекторат за труд*. Оваа институција е самостојна во вршењето на инспекцискиот надзор над примената на прописите со кои се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите во врска со работните односи (законите од сферата на трудот, колективните договори и договорите за вработување), како и во преземањето на управни и други мерки утврдени со Закон.

Организацијата на работата на ДИТ, неговите надлежности, постапката и динамиката на спроведување на инспекциските надзори се утврдени со Законот за инспекцијата на трудот.²²¹ Со измените на овој Закон (кои стапија на сила во мај 2014 год.) во член 3, нов став 2, стои: „Инспекторатот има својство на правно лице, со сопствена буџетска сметка како буџетски корисник од прва линија, самостојно спроведува постапка за вработување согласно со закон и одлучува за правата и обврските од работен однос.“ Со Инспекторатот раководи директор кој подготвува предлог на годишна програма за работа на Инспекторатот која ја доставува до Инспекцискиот совет.

Соработката на синдикатите со Инспекторатот со инженерции во сферата на трудот се одвива во интерес на заштитата на правата на работниците, како и заштитата на здравјето и безбедноста при работа на работниците. Заедничкото организирање и спроведување на активности за остварување на работничките права преку инспекциски надзор за пријавени нарушени работнички права е востановена практика која двете страни ја негуваат со децении. На овој начин синдикатите даваат свој придонес во имплементацијата на Законот за трудовата инспекција, како дел од македонското трудово правно законодавство, кој се темели врз: Конвенцијата за трудова инспекција (1947) и Конвенцијата за трудова инспекција (земјоделство, 1969), како и повеќе други конвенции поврзани со улогата на Инспекцијата на трудот во заштитата на правата на работниците и заштитата на здравјето и безбедноста при работа.

3.2. Синдикатите и правната заштитна функција

Во случај на прекршување на правата од работниот однос уредени со закон и колективен договор, покрај тоа што работниците можат да се обратат до: работодавачот, надлежниот суд, Државниот инспекторат за труд, Народниот правобранител, тие можат да се обратат и до синдикатот во кој членуваат.

²²¹ Закон за инспекцијата на трудот: „Службен весник на РМ“, бр. 35/97 (основен текст); бр. 29/02 (пречистен текст); Закон за изменување и дополнување на Законот за инспекција на трудот: „Службен весник на РМ“, бр. 36/11; 164/13 (со примена од 1.5.2014).

Синдикатите особено внимание посветуваат на заштитната функција на синдикалното членство, согласно статутарните овластувања. Правната заштита е бесплатна и ја вршат лица со стекнат статус на овластени правни претставници, кои поседуваат посебна синдикална легитимација што ја издаваат синдикатите. Овластениот претставник за правна заштита – правниот застапник, се легитимира пред органите и телата на синдикалната организација, кај работодавачите, судските, инспекциските и други државни органи.

Во Законот за парнична постапка,²²² синдикатите се избираат да се вградат одредби според кои на синдикалните правни застапници им се дава право, како полномошници, да ги застапуваат правата на работниците, како пред работодавачите, така и пред судот.

Правните застапници се професионално вработени во синдикатите, т.н. синдикални адвокати. Поголемиот дел од нив ја извршуваат и функцијата на секретари во регионалните синдикални претставништва или координатори во синдикалните канцеларии. Резултат од нивната стручност и големото искуство во работењето се добиените многубројни застапувања на синдикалните членови пред судот.

Во дел од синдикатите постојат посебни одделенија за работни односи, правна заштита и колективно договарање кои ги преземаат сите законски мерки и активности за да се постигне максимум во остварувањето на работничките права. За правната заштита се води посебна евиденција по барањата на членовите на синдикатите за давање правна заштита.

Членовите на синдикатите добиваат правна помош и заштита која опфаќа: правни совети, стручни толкувања на прописи и закони. Исто така, се подготвуваат: приговори, барања, молби, тужби, разни видови поднесоци и застапување кај работодавачот и во врска со судски постапки; обраќања и барања до правосудните и инспекциските органи, Народниот правобранител и други државни органи и институции; се водат судски постапки; се даваат редовни и вонредни правни лекови, итн.

Претставките на синдикалното членство за правна заштита поднесени до синдикатите бележат различности низ годините како во однос на нивниот број, така и во однос на структурата на правната основа. Тие претставуваат значаен показател за реалната положба на работниците, а во исто време, и за довербата што ја искажуваат кон своите матични синдикати кои се организирани и подготвени да им пружат соодветна стручна правна помош.

²²² Закон за парнична постапка: „Службен весник на РМ“, бр. 7/11, пречистен текст

Според правните основи, работниците најмногу се обраќаат за правна заштита во однос на: засновање на работен однос; изменет договор за вработување; неисплатени плати, надоместоци и придонеси од плата; отказ од деловни причини; заштита на правата на работниците во стечајна постапка; принуден одмор; прекувремена работа; регрес за годишен одмор; надомест за исхрана и превоз; прераспоредување; правата од колективните договори; социјална заштита, здравствено, пензиско и инвалидско осигурување; безбедност и здравје при работа; правото на синдикално организирање и дејствување, и др.

Во периодот на приватизацијата и отсуството на повеќе закони од областа на работните односи беше голем бројот на обраќањата на синдикалното членство за правна заштита. Овој број започна да се намалува во периодот кога процесот на приватизацијата на стопанските субјекти се одвиваше во услови кога беа донесени соодветните закони и се намали бројот на стечајните постапки и интензитетот на прогласување технолошки вишок. Кон тоа придонесе и зголемувањето на трошоците за водење на судските постапки, нивната долготрајност и отежнатото извршување на правосилните судски одлуки (најчесто заради немање парични средства на жиро-сметките на претпријатијата, или не постои правното лице, кое е пререгистрирано под друго име, или правното лице е под стечај). Со новиот Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, институтот јавен оглас не беше доминантен начин на засновање работен однос, а во актите на работодавачот работните места се дефинираат само со степен на образование, а не и со: вид на образование, посебна специјалност, работно искуство и други додатни особености. Тоа му даваше голема слобода и овластувања на работодавачот да врши распоредување што не соодветствуваше на реалните потреби на процесот на трудот (најчесто на пониски работни места и со помала плата).

Голем дел од обраќањата на членовите на синдикатите се решени превентивно, без да се покренуваат постапки надвор од друштвата и организациите, односно преку: спогодби со раководните органи; директни контакти со стечајните управници; учество на синдикални претставници во одборот на доверители, и др. Предноста на овој начин на решавање на настанатите спорови од работа е што: брзо се решаваат; нема дополнителни и непотребни трошоци за судски постапки; не се губи од работното време. Кон ова придонесе и воведувањето дежурства на правните застапници и отворањето дежурни телефони во организационата мрежа на синдикатите.

Во последните години голем број активности на синдикатите се поврзани со превентивната заштита на работничките права на која сè почесто инсистираат работниците во своите обраќања до синдикатот, што е резултат на повеќе причини, пред сè заради: стравот на работниците дека ќе ги изгубат работните места, недовербата во судството и инспекциите за труд, како и долгото траење на судските постапки.

Мирното решавање на проблемите по пат на дијалог, договарање и преговарање во работните средини е определба на синдикатите како резултат на нивната европска ориентација. Претставниците на синдикатот и на работодавачите, исто така, претендираат да се постигне баланс во односите меѓу трудот и капиталот, со заемно почитување и договор.

Како резултат на кампањите и апелот на синдикатите, работниците да пријавуваат доколку не им се исплаќа регресот за годишен одмор, кој е задолжителен согласно ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството, пристигнати се многубројни обраќања за непочитување на ова право. Во врска со тоа, синдикатите бараат да се врши инспекциски надзор од Државниот трудов инспекторат, односно да врши зачестени контроли и да презема санкции за работодавачите кои ја намалуваат платата на работниците, за да им исплатат регрес за годишен одмор.

За време на здравствената и економската криза предизвикана од корона вирусот во 2020 год., со доследно почитување на препораките и уредбите донесени од Владата на РСМ, синдикатите обезбедија бесплатна правна заштита за правата од работен однос за своето членство. Бесплатна правна помош беше обезбедена и за работниците кои не се членови на синдикатите, со што уште еднаш се потврди дека синдикатите се грижат и преземаат одговорност за остварување на правата од работен однос за сите работници.

Бројот на обраќањата беше голем и се однесуваше на: исплатата на платите; прекилот на работниот процес и упатувањето на работниците дома со право на плата од 50 %; отказ од деловни причини; остварување на правото на платено отсуство на лицата опфатени со мерките за заштита од корона вирусот; упатување на годишен одмор или принуден одмор без решенија; принуден одмор за хронично болните лица и мајките со деца до 10 години; неосновано трансформирање на работниот однос од работен однос на неопределено време, во работен однос на определено време; притисоци врз работниците да потпишуваат спогодбен прекин на работниот однос; за договорите за дело; непријавената работа; привремените вработувања преку приватните агенции за привремени вработувања, итн.

ДЕЛ VI

РЕФОРМИ ВО
ЈАВНИОТ СЕКТОР
ВО РЕПУБЛИКА
СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА

Транзицијата на: општествениот, политичкиот и економскиот живот во Република Македонија опфати и реформи во три многу значајни сфери за работниците и за граѓаните на Република Македонија: *во пензискиот и здравствениот систем и во јавната администрација*. Овие реформи беа дел од кредитните линии и програмите за заем на ММФ и Светската банка за помош за транзициските процеси во Република Македонија.

Времето во кое започнаа овие реформи немаше економски предуслови за нивно успешно спроведување, тие не соодветствуваа на можностите на државата и на потребите на работниците и граѓаните. На социјален план, состојбите беа драматични, илјадници семејства примаа социјална помош а, речиси, половина од пензионерите примаа пензија пониска од 5.000 ден. Законските реформски решенија на почетокот се носеа без да се вклучат социјалните партнери и да се постигне нужниот консензус, што предизвика жестоки реакции од страна на синдикатите, преку одржување јавни протести, предупредувачки и генерални штрајкови.

Реформите во здравствениот и пензискиот систем во РСМ и во јавната администрација во континуитет се одвиваат до денес, преку носење и имплементација на нови законски решенија и прописи во рамки на хармонизацијата со меѓународните стандарди и евроинтеграцискиот процес.

1. Социјална сигурност и социјално осигурување

Република Северна Македонија, согласно Уставот, е дефинирана како социјална држава. „Граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување утврдени со закон и со колективен договор“ (Устав на РСМ, член 34); „Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните согласно со начелото на социјална праведност. Републиката им гарантира право на помош на немоќните и неспособните за работа граѓани. Републиката им обезбедува посебна заштита на инвалидните лица и услови за нивно вклучување во општествениот живот“ (Устав на РСМ, член 35).

Уставот на РСМ и законите од сферата на социјалната сигурност и социјалното осигурување ги содржат целите утврдени во документите на Организацијата на обединетите нации, во која РСМ е членка (Универзалната декларација за човекови права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Милениумската декларација на ООН, и др.), Советот на Европа (Европската социјална повелба и дополнителните

протоколи), Повелбата за основните права на ЕУ (директивите: 2000/43/ЕС, 2000/78/ЕС, 2004/113/ЕС, како и Стратегијата за модернизација на социјалната заштита).

1.1. Концепт на социјална држава

Современо општество и општествен прогрес може да се остварува само во социјална држава, во која има социјална правда: се гарантираат основните социјални права на граѓаните; се обезбедува социјална хармонија; се спречува социјалното пропаѓање. Држава во која се води *социјална политика* преку мерки и проекти за подобрување на животните и работните услови на човекот (политика на: вработување; плати; образование; социјално осигурување); држава во која е уредена *социјалната заштита* преку законска рамка, или социјално законодавство за спречување и превенција на ризиците на живеењето (заштита на семејството; заштита на старите преку пензискиот систем; здравствена заштита; заштита во случај на невработеност); држава во која *социјалната помош* претставува механизам за помош на социјално загрозените лица, семејства или заедници. Општ општествен прогрес во една држава може да се обезбеди доколку не се преферираат само економските, туку и социјалните проекти, со еднакво значење и еднаков третман. Доколку не се задоволени овие услови, односно не постои елементарно чувство за социјалната димензија на државата, неминовна е социјална експлозија.

Со стапување на сцена на новиот светски феномен наречен глобализација (економска и финансиска), се јави и заканата за разорување и криза на концептот на социјална држава, кон која претендираа скоро сите земји од регионот кои имаа пониски економски основи. Во потрага по поголем профит, капиталот цели кон намалени економско-социјални права на работниците без да ги консултира механизмите на социјалниот дијалог, воспоставени различно во секоја земја. Воедно, ова силно се одрази на воспоставената социјална рамнотежа меѓу трудот и капиталот, односно на штета на трудот, што претставуваше потенцијална причина за социјални и општествени конфликти.

1.2. Социјална сигурност за сите – Стратегија на Меѓународната организација на трудот

Утврдувањето на минимум социјална заштита и изградба на сеопфатни системи за социјална сигурност е суштината на Стратегијата на МОТ која, по децениско истражување, за првпат ја објави во 2012, во форма на: Препорака за минимум социјална заштита, 2012 (бр. 202).²²³

²²³ Стратегијата на МОТ: „Социјална сигурност за сите – Утврдување на минимум социјална заштита и изградба на сеопфатни системи за социјална сигурност“, е објавена на македонски јазик од МОТ канцеларијата во Македонија.

Препораката претставува меѓународен стандард на трудот која е донесена врз основа на договорот што е постигнат со консензус на: владите, организациите на работниците и работодавачите од 185 земји-членки на МОТ, по долги: истражувања, анализи, консултации и соработка со релевантните субјекти и организации во системот на Обединетите нации, меѓународни финансиски институции, како и интензивни разговори што се водеа на трите сесии на Конференцијата на МОТ во: 2001, 2011 и 2012 год. Препораката на МОТ за минимум социјална заштита доби на значење особено заради светската финансиска и должничка криза која неповолно се одрази врз повеќе сегменти од општествено-економското живеење во земјите од регионот. Овој документ испраќа силни пораки за оние кои носат одлуки и креаторите на политики дека социјалната сигурност е човеково право и треба да гарантира, барем, минимум социјална заштита, што е и неопходност во борбата против сиромаштијата и социјалната исклученост. Тоа подразбира градење сеопфатни системи за социјална сигурност во согласност со националните приоритети, ресурси и околности.

Минимумот социјалната заштита подразбира основна здравствена заштита и основна сигурност на приходите за време на: детството, работно активното доба и староста за целото население и за сите деца. Секое општество треба да развие стратегии за изградба на национална минимум социјална заштита и, постепено, сеопфатни системи за социјална сигурност.

„Сепак, колку што е важна самата Стратегија, толку е важна и нејзината реализација, а успешната примена ќе зависи од посветеноста и активностите на многумина – во национални рамки и надвор од нив. Доколку по една деценија од сега ќе можеме да кажеме дека Стратегијата на МОТ е прифатена и се користи за да помогне да се направи позитивна разлика во животот на луѓето, ќе можеме да кажеме дека била успешна“. (Предговор кон Стратегијата: Guy Ryder, Генерален директор на МОТ).

1.3. Законска рамка за социјална заштита и ставовите на синдикатите

Развојот на социјалната заштита во Република Македонија од стекнувањето на независноста помина низ неколку фази. Согласно новиот Устав на РМ од 1991 год. беше воспоставена правната рамка на социјалната заштита. Законот за социјална заштита²²⁴ беше усвоен во 1997 год. со кој беа

²²⁴ Закон за социјална заштита: „Службен весник на РМ“, бр. 50/1997; нов Закон за социјална заштита: „Службен весник на РМ“ од 24.6.2009; *Измени и дополнувања на Законот за социјалната заштита*: „Службен весник на РМ“, бр.: 36/11; 51/11; 166/12; 15/13; 79/13; Пречистен текст: „Службен весник на РМ“, бр.: 148/13; 164/13; 187/13; 38/14; 44/14; 116/14; 180/14; 150/14; 192/15; Консолидиран текст, јануари 2015: „Службен весник на РМ“, бр.: 33/15; 72/15; 104/15; 173/15; 30/16; Консолидиран текст, септември 2015.

введени нови социјални категории, како: социјална превенција, институционална и вонинституционална заштита и права на социјална помош. Фазата на реформите започна во 2004 год., со промените на политиката на планирање и усвојување на современи принципи на социјалната заштита и социјалната сигурност за задоволување на потребите и социјално вклучување на граѓаните.

Во 2005 год., реформските процеси продолжија со дополнување на Законот за социјална заштита, подоцна повторно адаптиран согласно нормите за забрана на дискриминација. Во 2008 год., введено е правото на паричен надоместок за мајка која родила четврто дете. Во 2009 год. се донесе нов Закон за социјална заштита, со кој се обезбеди: реформиран систем на правата на социјална заштита; подобрување на стручната работа со воведување на лиценцирање и континуирани обуки на стручните работници преку посебна стручна комисија; плурализација во давањето на одредени социјални услуги; децентрализација со давање можност општините да воведат и други права од социјална заштита; спроведување на социјална инспекција, итн.

Во 2017 год., МТСП се зафати со сеопфатна реформа на системите за социјална и детска заштита. Од 23.5.2019 год. влегоа во сила: Законот за социјалната заштита, Законот за социјалната сигурност за старите лица и измените и дополнувањата на Законот за заштита на децата. Но, овој процес треба и натаму да продолжи и да се следат позитивните искуства во европските социјални држави. На пример, во Германија, покрај: пензиското, инвалидското, здравственото и осигурувањето во случај на невработеност, введен е уште еден столб на задолжително социјално осигурување – осигурување за долгорочна нега. „Тоа ги покрива трошоците за нега во домот на корисникот или, пак, трошоците за сместување во институција за долгорочна нега. Овој вид на осигурување ја преферира грижата во домот на корисникот или, пак, живеењето со поддршка“.²²⁵

Синдикатите, како легитимни социјални партнери се вклучени и активно учествуваат во креирањето на социјалната политика и во носењето на законските прописи. Тие се грижат за заштита на правата на работниците кои се во социјален ризик и имаат проблеми во пристапот до системот на социјална заштита и социјалното осигурување, како што се:

- Работниците со преостаната работна способност кои работодавачите не можат соодветно да ги распоредат, бидејќи истите немаат такви работни места;
- Повозрасните работници кои заради минимално неисполнување на условите врз основа на возраст, не можат да остварат право на

²²⁵ Д-р Маја Геровска Митев: „Нови парадигми на социјалната држава“, „Предизвици“, бр. 4, Списание на Фондација „Фридрих Еберт“, Скопје, декември 2019

паричен надоместок до наредно вработување или до стекнување на услови за старосна пензија;

- Работничките кои не можат да го остварат правото на платено породилно отсуство заради неисплатена плата и неплатен придонес за здравствено осигурување кај некои работодавачи;
- Ранливите групи – посебно младите, кои не можат да обезбедат вработување заради немање соодветно образование или повозрасните работници заради нивната неможност да се приспособат на новите техники и технологии.

Системот на социјална заштита, како основен столб на поддршка за граѓаните кои се нашле во положба на социјален ризик, според синдикатите треба да обезбеди разновидност на услуги со кои ќе се овозможи не само ублажување на последиците, туку и излез од настанатата состојба. Во таа смисла, нивото на трансферите е потребно да се усогласува со растот на платите и трошоците за живот. Со тоа би се овозможило да се решаваат основните егзистенцијални прашања на работниците и граѓаните и позитивно да влијаат врз економскиот раст и јакнење на социјалната димензија на државата и избегнување на потенцијални социјални конфликти.

2. Реформи во здравствениот систем

„На секој граѓанин му се гарантира правото на здравствена заштита. Граѓанинот има право и должност да го чува и унапредува сопственото здравје и здравјето на другите“. (Устав на Република Северна Македонија, член 39)

Периодот на транзиција донесе огромен пресврт за здравствениот статус на населението и здравствените системи на земјите во Југоисточна Европа, вклучително и на Република Македонија. Реформи во здравството започнаа да се остваруваат паралелно со економските реформи во Република Македонија по нејзиното осамостојување во 1991 год. и се засноваа врз начелата на: сеопфатност, солидарност и еднаквост. Целта на реформите беше *да се постигне максимум квалитет, со минимум трошоци*: во државата да се креираат политики и да се имплементираат одредени современи стандарди за зголемување на нивото на ефикасноста на здравствената заштита; да се намалат расходите; да се понудат квалитетни услуги и полесен пристап до нив на граѓаните; здравствена заштита достапна за секого врз принципите на солидарност, хуманост и социјална праведност.

„Влегувањето во промената е како полетување од еден до друг трапез. Го напуштате едниот (постојана пријатна состојба) со возбуда дека ќе го фатите другиот трапез (целта на промената), но и со голема доза на страв дека во тоа нема да успеете... Значењето на здравствената дејност бара општ консензус за одредување параметри на реформите и нејзините цели. Нефункционалноста на системот ќе доведе до загрозување на највиталните потреби на корисниците на здравствени услуги – граѓаните, а здравствените работници ќе станат социјални случаи. Во вака значајна работа никој нема право на промашување“²²⁶

Здравствените реформи опфатија неколку сегменти од здравствената заштита: нова организација на здравствената мрежа и нов начин на финансирање на здравствените услуги, содржани во 3 компоненти: а) *финансирање и менаџмент* (носење на новиот Закон за здравствено осигурување и другите подзаконски акти); б) *основни здравствени услуги* (приоритетни превентивни програми, здравствена заштита на деца и мајки); в) *фармацевтска политика и снабдување со лекови* (вovedување на Национален регистар на лекови).

Најпрво се реформираше *примарната здравствена заштита (ПЗЗ)*, која се трансформира од јавниот, во приватниот сектор, со воведувањето на капитацискиот модел на плаќање во ПЗЗ (плаќање на т.н. капитација по број и вид на регистрирани пациенти кај матичниот лекар), со што се воведо пазар во системот на испорака на здравствени услуги. Лекарите од државното здравство по: општа медицина, педијатрија, гинекологија, стоматологија, училишна медицина и фармација, беа обврзани да отворат приватни ординации, склучуваа договор со Фондот за здравствено осигурување на Македонија (ФЗОМ) по капитациски модел на плаќање по регистриран пациент.

За постигнување на поефектен здравствен систем се воведоа повеќе мерки во државата: бесплатен пристап на примарно ниво до матичниот лекар за сите лица кои се осигуреници на ФЗОМ; воведена е партиципација само при користење на специјалистичко-консултативните и болнички здравствени услуги; препишувањето рецепти за лекови беше ограничено со фиксен буџет и по регистриран пациент кај матичниот лекар (заради рационална употреба на лековите и да се намалат финансиските трошоци на ФЗОМ); лекарите од примарната здравствена заштита можеа да ги користат просториите на јавно-здравствените установи за приватните ординации по поволни услови; се намалија стапките на социјалните придонеси, вклучително и на здравствените придонеси, од 9.2 % во 2006 год.,

²²⁶ Жижица Петрески: „Улогата на Синдикатот во реформите во здравството“, „Билтен“, бр. 8, јуни 2002, Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ.

постепено на 7.3 % во 2010 год., за да се стигне до конечните 6 % во 2011 год.,²²⁷ проектот бесплатно осигурување на сите граѓани (кој започна во 2009 год.); стимулирање на отворање нови здравствени установи преку понуда на атрактивни локации за изградба на нови приватни здравствени установи во сите општини во Република Македонија (со очекувања дека зголемената конкурентност и понуда на здравствени установи ќе го подобри пристапот до здравството и ќе ја намали цената на одредени услуги); промовирање и набавка на нова и скапа медицинска апаратура, и сл.

Во Република Македонија се отворија поголем број приватни болници и здравствени објекти, кои ја стимулираат приватната потрошувачка кај населението за здравствени услуги. Новите болници преземаа голем дел од здравствениот персонал кој работеше во државното здравство, што дополнително влијаеше врз намалувањето на квалитетот на услугите кои се нудат во државните здравствени објекти. Јавните аптеки целосно се приватизираа, вклучувајќи го и просторот, со ФЗОМ склучуваа договор за издавање лекови кои одат на рецепт на товар на ФЗОМ, потпишан од лекар во соодветното ниво на здравствена заштита.

Владата на РМ (на 98-та седница од 30.10.2018 год.) донесе Одлука до Собранието на РМ да достави Предлог-измени и дополнувања на Законот за здравствена заштита кои се однесуваат на: а) укинување на принципот на учинок за здравствените работници, во функција на добивање на квалитетни здравствени услуги; б) да се овозможи преземање на здравствени работници од приватните во јавните здравствени установи договорно, без објавување на оглас, со цел да се намали дефицитот на одреден кадар во јавното здравство.

2.1. Законски решенија за здравствениот систем

Со цел да се обезбеди правото на здравственото осигурување на граѓаните, во 2000 год. се донесе *Законот за здравствено осигурување*.²²⁸ Законот е донесен согласно Уставот на РМ, според кој: „На секој граѓанин му се гарантира правото на здравствена заштита. Граѓанинот има право и должност да го чува и унапредува сопственото здравје и здравјето на другите.“ (Член 39).

Со задолжителното здравствен осигурување на осигурените лица им се обезбедува право на основни здравствени услуги во случај на: болест

²²⁷ Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 142/08

²²⁸ Закон за здравствено осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 25/00; 34/00; Закон за изменување и дополнување на Законот: „Службен весник на РМ“, бр.: 96/00; 50/01; 11/02; 31/03; 84/05; 37/06; 18/07; 36/07; 82/08; 98/08; 6/09; 67/09; 50/10; 156/10; 53/11; 26/12; 16/13; 187/13; 43/14; 44/14; 97/14; 129/15; 150/15; 154/2015; 217/15; 37/16. Одлуки на Уставниот суд: „Службен весник на РМ“, бр.: 30/01; 48/01; 60/06; 88/07; 106/07; 45/09; 14/10.

и повреда надвор од работа; повреда на работа и професионално заболување. Здравственото осигурување се остварува преку обврската за редовно плаќање на придонес за задолжително здравствено осигурување во одреден процент на платата, пензијата, односно на утврдена основица.

*Законот за здравствена заштита*²²⁹ е донесен во 1991 год. и со него се уредени дека секој има право на заштита на здравјето заради остварување на одредени права во случај на болест и повреда и други права од здравствената заштита утврдени со Законот, врз начелата на заемност и солидарност и почитување на највисоките можни стандарди на човековите права и вредности. Граѓаните имаат право да бидат информирани за штетните фактори за животната и работната средина кои можат негативно да влијаат врз нивното здравје. Здравствените установи се должни да ја приспособат својата организација на работа, да преземат мерки за непречена работа и за отстранување на последиците од таквата состојба.

Законот за здравствена заштита претрпе повеќе измени и дополнувања за кои Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита искажуваше уверување дека со тоа ќе се подобри здравствената заштита и ќе има поквалитетни здравствени услуги за работниците и граѓаните. Измените и дополнувањата на овој Закон во 2019 год., Синдикатот ги поздравил бидејќи се носат во услови на недостиг на лекари специјалисти, што се однесуваат на: консултативни ангажмани на пензионирани лекари; дополнителната дејност, во и вон јавни здравствени установи; специјализантите; специјалистичко-консултативните услуги, и др.

Доброволното здравствено осигурување е регулирано со посебен Закон²³⁰ и ги покрива: трошоците на име учество со лични средства при користење на здравствени услуги од задолжителното здравствено осигурување (партиципација); трошоците за користење на здравствените услуги за повисок стандард на здравствените услуги кои произлегуваат од задолжителното здравствено осигурување; трошоците за покривање на здравствените услуги користени во дополнителната дејност, како и за користење на здравствените услуги во здравствени установи надвор од

²²⁹ Закон за здравствената заштита 31.07.1991; Закон за здравствената заштита: „Службен весник на РМ“, бр. 17/97; 43/12; Закон за изменување и дополнување на Законот: „Службен весник на РМ“, бр.: 46/93; 55/95; 10/04; 84/05; 111/05; 65/06; 5/07; 77/08; 67/09; 88/10; 44/11; 53/11; 145/12; 10/13 – Пречистен текст; бр. 87/13; 132/13; 164/13; 39/14; 43/14; 10/15; 61/15; 154/15; 192/15; 17/16; 37/16; 20/19; 101/19; 153/19. Одлуки на Уставниот суд за Законот: У. бр. 28/07 („Службен весник на РМ“, бр. 115/07); У. бр. 42/06, („Службен весник на РМ“, бр. 10/08); У. бр. 133/09 („Службен весник на РМ“, бр. 69/10); У. бр. 133/09 („Службен весник на РМ“, бр. 101/10); Одлука на Уставен суд („Службен весник на РМ“, бр. 101/14); У.бр. 59-1012

²³⁰ Закон за доброволно здравствено осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 145/12; Исправка: „Службен весник на РМ“, бр. 7/13; Закон за измени и дополнувања на Законот: „Службен весник на РМ“, бр. 192/15

мрежата на здравствени установи во која се врши здравствената дејност и во правните лица кои вршат изработка, издавање и сервисирање на ортопедски и други помагала.

Дополнителното здравствено осигурување се воспоставува со посебен договор склучен меѓу осигуреникот и друштвото за осигурување или меѓу друштвото за осигурување и работодавачот за своите вработени и членовите на нивните семејства, здруженија за своите членови или друго правно лице кое има интерес да осигури одредена група на луѓе.

Законот за заштита на правата на пациентите²³¹ се заснова врз начелата на: *хуманост* (почитување на личноста на човекот; самоопределбата; физичкиот и психичкиот интегритет, сигурноста, приватноста на личноста) и *достапност* (здравствени услуги што постојано се достапни и пристапни на сите пациенти подеднакво и без дискриминација врз било која основа).

Пациентот има право за време на престојот во здравствената установа на: лична сигурност; учество во одлучувањето (правото на информираност и правото на прифаќање или одбивање на определена медицинска интервенција); доверливост (тајност) на личните и медицинските податоци. Забранета е било каква форма на: нечовечко или понижувачко однесување и казнување на пациентот; научни истражувања на пациенти; мешање во приватниот и семејниот живот на пациентот.

2.2. Синдикатите и реформите во здравствениот систем

За реформите во здравствениот систем, синдикатите дадоа поддршка, но сметаа дека овој процес е многу сериозен и специфичен и ги засегнува сите работници и граѓани на Република Северна Македонија. Мора да се има јасна концепција за целите што треба да се постигнат – да се обезбеди здравствена заштита за граѓаните и работниците која одговара на современите стандарди и практика. Синдикатите бараа: да не се редуцираат правата на осигурениците; да се укине обврската за учество на осигурениците при користење на здравствените услуги; товарот на реформи да не го носат само осигурениците; да се изнајдат други извори на средства за дополнување на испразнетите фондови за здравствено осигурување покрај придонесот на работниците за таа намена; да се преземат најтжни мерки за средување на состојбата со цените и снабденоста со лекаствата. Да се избере модел кој ќе биде прифатлив и за осигурениците и за здравствените работници и кој е базиран врз принципите на Европската социјална повелба за: солидарност, хуманост и социјална правда.

Реформите во здравството за синдикатите беа неопходен процес за излез од агонијата во која се наоѓаше подолг период овој сектор, но

²³¹ Закон за заштита на правата на пациентите: „Службен весник на РМ“, бр. 82/08; Закон за изменување и дополнување на Законот: „Службен весник на РМ“, бр. 12/09; 53/11; 150/15

класичната приватизација и закупниот однос во здравството и во фармацијата смета дека е тешко прифатлив. Реформите треба да обезбедат сигурен работно-правен статус на вработените во здравството и решенија кои нема да бидат на штета на осигурениците. Синдикатот бараше реформите да бидат насочени кон тоа работниците и граѓаните да добијат соодветна здравствена заштита врз основа на својот придонес за здравственото осигурување којшто го плаќаат во текот на целиот работен век. Поскапувањето на здравствените услуги, намалувањето на платите на вработените во здравството, води само до социјални тензии, а не до квалитетна здравствена реформа.

За реформите во здравството, Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита имаше повеќе барања и укажувања, меѓу кои:

- Реформите да се одвиваат во етапи и плански, да се задржат позитивните аспекти на постојниот систем, да се обезбедува сигурен работно-правен статус за вработените во здравството, да нема технолошки вишок, туку евентуална редистрибуција на кадарот;
- Реформите да бидат транспарентни – да не бидат предмет на интерес само на тесен круг на учесници, туку и за самите корисници и за давателите на здравствените услуги, да се постигнува национален консензус меѓу социјалните партнери;
- Да се обезбедат здравствени услуги соодветни на стандардите на Светската здравствена организација, односно да се обезбеди подобро здравје и пристоен живот за секого;
- Да се донесе национална стратегија за развој на здравствениот систем во РМ;
- Класичната приватизација и закупниот однос во здравството и фармацијата се тешко прифатливи;
- Да се обезбеди соодветно финансирање и да се гарантира нивото на здравствена заштита за најранливите групи, посебно за: невработените и социјално загрозените; повозрасните, пензионерите, и др.;
- Да се инвестира во подобрување на работните услови на здравствените работници, без стрес од ниските плати, прекумерната работа и дека ќе бидат отпуштени од работа;
- Здравствените работници треба да бидат вклучени при носењето одлуки од страна на Владата на РМ и ФЗОМ;
- Мора да се согледаат и регионалните проблеми и титуларот на сопственоста, како и прашањето со редистрибуција на кадарот;
- Наметнувањето трошоци за здравствените услуги претставува товар за

осигурениците, го зголемува нивниот оправдан револт во услови на масовна невработеност и сè поголем процент на сиромашни;

- Треба да се создаде добра организациска поставеност на здравствената заштита, а со Фондот да управуваат осигурениците согласно европските нормативи;
- Треба да се укине практиката многу значајни прашања да се уредуваат со посебни општи акти кои ги носи Владата на РМ и Министерство-то за здравство, односно Фондот. Синдикатот покрена иницијатива, а Уставниот суд на РМ укина поголем дел од овие акти и утврди дека прашањата уредени во нив треба да се уредат со закон.

Пред Уставниот суд на РМ, од страна на синдикатите беа оспорени членовите од Правилникот кои се однесуваа на воведување на *сини картони* за здравствено осигурување, врз чија основа единствено можеа да се користат здравствените услуги на товар на ФЗОМ. Судот оцени дека оспорените членови од Правилникот не се во согласност со Уставот на РМ, односно Законот за здравствена заштита, кој предвидел дека својството осигуреник се докажува со поседување здравствена легитимација. Проблемот со сините картони се усложнуваше заради нередовната исплата на платите (работниците ги добиваа сините картони со исплатата на платите и доколку тие доцнеа, нивната важност изминуваше). Со тоа, се случуваше од платата на работниците да се издвојуваат придонесите за здравствена заштита, а да не можат да ја користат. Заради неплаќање на придонесите за здравство од страна на работодавачите сè поголем број работници го губеа правото на здравствена заштита. Синдикатите бараа во државата да се донесе временна мерка во сите претпријатија кои не беа во состојба да ги уплатуваат придонесите од плата за здравствена заштита, да се овозможи работниците на кои им е неопходно да можат да користат здравствена заштита.

Синдикатите имаат свој претставник во Управниот одбор на ФЗОМ кој ги застапува ставовите во делот на спроведувањето на законските права на здравствена заштита на работниците – членови на синдикатите. Фондот за здравствено осигурување е самостојна институција која врши дејност од јавен интерес и јавни овластувања заради спроведување на задолжително здравствено осигурување, утврдени со закон.

Синдикатите продолжуваат со своите активности во здравствената дејност да се унапредуваат правата на работниците од работен однос преку успешно применување на социјалниот дијалог. Потврда за ова е најновата *Спогодба за утврдување на најниската плата за најнизок степен на*

сложеност и за начинот на пресметување и исплата на платите во здравствената дејност, која ја потпишаа претседателот на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и Министерот за здравство, на 5 септември 2018 год. Со Спогодбата е предвидено да се зголемат платите на сите вработени во здравството за 5 %, што е мотивирање на здравствениите работници во обезбедувањето квалитетно здравство за граѓаните.

3. Реформи во пензискиот систем

Пензискиот систем е значаен сегмент на системот на социјална сигурност на граѓаните, кој го сочинуваат збир од закони и административни и финансиски институции со кои се регулира осигурувањето на ризикот на старост и инвалидитет. Државата има обврска да ја унапредува пензиската политика и да обезбедува стабилен и одржлив пензиски систем преку редовна исплата на пензиите. Ова се однесува подеднакво како за осигурениците, односно лицата кои издвојуваат придонес за пензиско и инвалидско осигурување, така и за корисниците на пензија.

По 50 годишното функционирање на пензискиот систем во Република Македонија, со почеток на транзициското време од 80-тите години на минатиот век започнаа и првите најави за потребата од реформа во постојниот пензиски систем. Со измените и дополнувањата направени во 2002 год. во Законот за пензиско и инвалидско осигурување од 1993 год., од систем заснован врз принципот на тековно финансирање (генерациска солидарност) од пензискиот придонес на вработените осигуреници, се премина на повеќестолбен пензиски систем. Покрај тековното финансирање, се воведоа и пензиски фондови засновани врз принципот на капитално финансирање, во кои средствата се собираат и инвестираат со цел да ја сочуваат и зголемат нивната вредност и да бидат основа за исплата на дел од старосната пензија.

Бројот на корисници на старосна, семејна и инвалидска пензија растеше во континуитет: во 1991 год. изнесува 180.749, во наредните 5 години порасна на 219.307, во 2000 изнесува 241.221, во 2005 год. изнесува 265.152. Во јуни 2018 год. бројот на овие корисници на пензија изнесува 315.251, а просечната пензија изнесува 14.176 ден. До јули 2020 год. во РСМ пензија им се исплаќа на 325.000 лица, а просечната исплатена пензија во јули изнесува 15.500 ден., 35,5 % земаат 12.863 ден. Според Фондот за ПИО во 2017 год. имало 575.574 осигуреници (кои плаќаат придонес) и 310.744 пензионери. Соодносот е еден пензионер на 1,85 осигуреници (пред 30 години изнесувал 1:4). Во 2020 год., Владата на РСМ најави подготовка на закон за предвремено пензионирање според кој ќе им се даде можност на вработените да заминат во пензија 5 години порано, но со намалена пензија.

3.1. Законски решенија за пензиското и инвалидското осигурување

Со **Законот за пензиското и инвалидското осигурување од 1993 година**²³² старосната граница за пензионирање се зголеми: за жените, од 55 на 60 години, за мажите, од 60 на 63 години и најмалку 20 години работен стаж. Придонесот е зголемен од 18 на 20 % од бруто-платата, а основницата за пресметување на пензиите се намали од 85 % на 80 %. За пресметка на пензиите е земен периодот од 10 најповолни години од вкупниот работен стаж на вработените, идни пензионери.

Наредните промени во пензискиот систем се сметаше дека беа неопходни, бидејќи би станал неликвиден, со дефицит кој постојано ќе се зголемува. Потенцијалната закана за финансиската одржливост на ПИО се гледаше во: намалувањето на висината на придонесите за ПИО; неуплатата на пензискиот придонес или затајување на реалните плати на осигурениците од страна на работодавачите; зголемување на бројот на предвремените пензионирања; порастот на невработеноста; неоснованите откази; губење на работните места врз основа на технолошки вишок, стечај, или ликвидација на претпријатијата. Соодносот на бројот на осигурениците и пензионерите стануваше сè понеповолен (во 1991 тој изнесуваше 1:3), а исплатата на идните пензии се доведуваше во прашање.

Со стапувањето на сила на **Законот за изменување и дополнување на Законот за ПИО од 2000 година**²³³ (почнувајќи од 2003 год.) започна нова реформа во пензискиот систем во самата поставеност и содржина. Се воведо три столбни пензиски систем во РМ:

1. *Прв столб (државен)* – Задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност претставува солидарен систем задолжителен за сите вработени, а средствата се наменети за финансирање на сегашните и идните пензионери;
2. *Втор столб (приватен)* – Задолжително капитално финансирано пензиско осигурување се заснова врз штедење на придонесите на индивидуална сметка и нивно инвестирање, со што се формира парична маса која се акумулира и служи за исплата на пензијата на самиот осигуреник;
3. *Трет столб* – Доброволно капитално-финансирано пензиско осигурување овозможува дополнително пензиско штедење засновано на капитализација на уплатените средства поткрепено со даночни ослободувања (ги опфати новите вработените од 2005 год., а оние кои беа веќе вработени, имаа можност сами да се изјаснат).

²³² Закон за пензиското и инвалидското осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 80/93. Измени и дополнувања на Законот се направени во: 1995, 1996, 1997. Со исклучок на 2002 год., Законот беше изменуван секоја година до 2012, кога се донесе нов Закон за ПИО.

²³³ Закон за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 24/00

Позитивните ефекти што се очекуваа од овој Закон се однесуваа: а) за *поединецот*, поголема сигурност и можност за обезбедување на поголеми приходи во староста; б) за *системот*, солвентен пензиски систем на долг рок.²³⁴

Со **Измените и дополнувањата на Законот за ПИО од 2000 и 2002 год.** се направија измени и во неколку многу значајни сегменти на правата на работниците. Имено, се укина пензискиот стаж од 35/жена/ односно 40/маж/ години како основа за пензионирање од 1.9.2007 год. и заменската стапка која преставува основа за утврдувањето за пензионирање од вкупниот работен стаж се намали од 80 % на 72 %, со тоа што ќе се врши постепено намалување на процентот почнувајќи од 2016 год. Единствен услов да се замине во пензија е возраста, која за жени е 62 години, а за мажи 64 години. Работниот стаж треба да изнесува најмалку 15 години.

Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување од 2002 год.²³⁵ го уредува основањето и работењето на пензиските фондови и друштва за управување со пензиските фондови, со цел да примаат придонеси од осигурениците и да ги вложуваат во инструменти и да вршат распределба на акумулираните средства.

Во Вториот столб – Задолжително капитално финансирано пензиско осигурување се вклучува лицето кое е првпат вработено по 1.1.2003 год. Може по свој избор да одлучи со кое друштво ќе склучи договор за членство во рок од 3 месеци.²³⁶ Вториот столб е лична сметка на вработениот на која се акумулираат и инвестираат неговите средства сè до пензија. Кога вработениот ќе го оствари правото на пензија, таа ќе му се исплаќа од Вториот и Првиот пензиски столб. Средствата од Вториот столб не се користат за исплата на тековните пензии. Тие се дел од пензискиот фонд и се целосно одвоени од средствата на пензиското друштво, се чуваат кај банката – чувар на имот и се наменети за исплата на пензијата на вработениот. Членот во Вториот столб не може да одлучува за инвестирањето на средствата од уплатениот придонес, тоа е надлежност само на друштвото.

Фондот на ПИОМ ги собира, контролира и распределува придонесите меѓу државниот и приватните пензиски фондови. Врз основа на Законот се формира Агенцијата за супервизија на капитално финансираното пензиско осигурување.

²³⁴ Институции на пензискиот систем според Законот за ПИО се: Фондот на ПИОМ; Приватни пензиски друштва; Друштвата за управување со приватните пензиски фондови; Чувар на имотот на приватните пензиски фондови; Агенцијата за супервизија на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување.

²³⁵ Закон за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување: „Службен весник на РМ“, бр.: 29/02; 85/03; 40/04; 113/05; 29/07; 88/08; 48/09; 50/10; 171/10; 36/11; 98/12; 13/13; 164/13; 44/14; 192/15

²³⁶ Во РМ постоеја две пензиски друштва кои управуваа со задолжителните и доброволните пензиски фондови: НЛБ – Нов пензиски фонд, АД Скопје и КБ – Прво пензиско друштво, АД Скопје.

Основањето и работењето на: доброволните пензиски фондови, друштвата за управување со доброволни пензиски фондови и друштвата за управување со задолжителни и доброволни пензиски фондови, како и организирањето на професионалните пензиски шеми за своите вработени од страна на работодавачи и за своите членови од страна на здруженија на граѓани е уредено со **Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување од 2008 година.**²³⁷ Во ова осигурување се вклучени лица кои не се опфатени во задолжително пензиско осигурување и лица кои се опфатени во тоа осигурување заради остварување дополнителен приход.

За разлика од задолжителниот пензиски фонд, членството во доброволниот пензиски фонд не е условено со вработувањето. Во него може да штеди за дополнителен приход во пензиските денови секое лице кое наполнило 15 години, но не повеќе од 70 години. Пензионер не може да биде член во Третиот столб.

Примарна цел на доброволното капитално финансирано пензиско осигурување е да обезбеди: повисок приход по пензионирањето за осигурениците; пензија на лицата кои не се опфатени со задолжителното пензиско осигурување лично за себе или од други лица (долгорочно невработените, вработените на проекти или во странски мисии, брачните другари кои не се вработени, и други лица без оглед дали се во работен однос или се невработени); предуслови за воспоставување професионални пензиски шеми во процесот на усогласување на системот на социјално осигурување во Македонија со системот во ЕУ.

Во Третиот столб, висината на уплатениот износ и динамиката може да ја утврдува самиот член. Прекилот на уплатата не значи прекин на членството. Средствата можат да се повлечат 10 години пред возраста за стекнување на правото на пензија (најрано 52 години за жена и 54 години за маж). Доколку кај членот е утврдена општа неспособност за работа, средствата можат да се повлечат без оглед на возраста. При уплата на средства во Третиот столб со доброволна индивидуална сметка, членот има право на поврат на персоналниот данок на годишно ниво.

Исплатата на пензиите и пензиските надоместоци од капитално финансирано пензиско осигурување е уредено со посебен Закон.²³⁸

Во 2009 год., на предлог на Македонскиот полициски синдикат се донесе нов **Закон за внатрешни работи,**²³⁹ во кој, меѓу другото, се утврдија

²³⁷ Закон за доброволно капитално пензиско осигурување: „Службен весник на РМ“, бр.: 7/08; 124/10; 17/11; 13/13

²³⁸ Закон за исплата на пензиите и пензиските надоместоци од капитално финансирано пензиско осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 11/12 и 147/15

²³⁹ Закон за внатрешни работи: „Службен весник на РМ“, бр. 42/14; Закон за измени и дополнувања на Законот за внатрешни работи: „Службен весник на РМ“, бр.: 116/14; 33/15; 5/16

и посебни одредби со кои се предвидени поповолни услови за пензионирање на полицајците. Уставниот суд на РМ ги поништи овие одредби, што предизвика остри реакции и МПС организираше протест на 11.1.2010 год. На протестот учествуваа преку 2.500 вработени во МВР. Одредбите за пензионирање со одредена правна модификација повторно беа изгласани, според кои МВР може да им го прекине договорот за вработување на работниците по сила на Закон со навршување на 40 години пензиски стаж, без оглед на годините на возраст. Старосната пензија се утврдува во висина од 80 % од просечната месечна нето-плата на работникот во најповолните 10 години од пензискиот стаж, а на работникот му следува еднократен надоместок во вид на отпремнина, во висина од пет просечни месечни нето-плати остварени по работник во РМ, објавена до денот на исплатата (член 175 од Законот за внатрешни работи). Со измените на овој Закон, на работникот може да му се продолжи договорот до навршување на 45 години пензиски стаж, без оглед на неговите години на возраст, за што работникот поднесува писмена изјава најдоцна до 31 август во тековната година.

Законот за пензиското и инвалидското осигурување од 2012 година²⁴⁰ беше нов закон од областа на пензиското и инвалидското осигурување. Правата според овој закон се стекнуваат и остваруваат во зависност од: начинот, должината и обемот на вложувањето на средствата за ПИО под услови утврдени со овој Закон. Правата коишто произлегуваат од Законот за ПИО се правото на: *старосна пензија; инвалидска пензија; семејна пензија; професионална рехабилитација; паричен надоместок за телесно оштетување; најнизок износ на пензија.*

Законот за пензиското и инвалидското осигурување од 2012 година беше изменуван и дополнуван повеќе пати:

- Во 2015 год., се пружи можност голем број индивидуалните земјоделци работници да го остварат правото на пензија со признавање на уплатуваните придонеси по Законот за старосно осигурување на земјоделците за период од 10 години и 6 месеци (1978-1988).
- Во 2018 год., Законот за ПИО се измени и дополни 2 пати. Со првите измени и дополнувања се утврдија поволности за работниците со бенефициран стаж. Намалувањето на старосната граница ќе се смета пропорционално според целокупниот бенефициран стаж од сите работни места на кои работникот работел.

Вторите измени и дополнувања беа во функција на натамошните реформи во пензискиот систем. Преку зголемување на придонесите за 0,5 %

²⁴⁰ Закон за пензиското и инвалидското осигурување: „Службен весник на РМ“, бр. 98/12; Закон за изменување и дополнување на Законот за ПИО: „Службен весник на РМ“, бр.: 166/12; 15/13; 170/13; 43/14; 44/14; 97/14; 113/14; 160/14; 188/14; 20/15; 61/15; 97/15; 129/15; 147/15; 154/15; 173/15; 217/15; 27/16; 120/16; 132/16; 35/18; 220/18; 245/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 180/19; 275/19; 31/20

се предвиде да се стабилизира Фондот за ПИО и неговата одржливост за да се овозможи праведна и стабилна исплата на пензиите, а при тоа да нема зголемување на старосната граница и да нема замрзнување на пензиите. Исто така, се напушта постојниот критериум за задолжително членство во задолжително капитално финансирано пензиско осигурување (втор пензиски фонд) на сите лица кои по 1 јануари 2003 год. првпат се вработуваат и за првпат се вклучуваат во задолжителното ПИО и се заменува со година-та на раѓање, односно сите лица кои се родени по 1 јануари 1967 и се помлади од 40 години се должни да се зачленат во вториот пензиски столб.

Со законските измени се уредува дека усогласувањето на пензиите ќе се врши двапати годишно од 1 јануари и 1 јули секоја година, според процентот на порастот на индексот на трошоците на живот во претходното полугодие во однос на полугодие кое му претходи објавени од Државниот завод за статистика. Во случај кога порастот на трошоците на живот се со негативен предзнак, не се врши усогласување на старосната пензија. Исто така, се предлага дополнително усогласување доколку бруто домашниот производ во претходната година има реален пораст повеќе од 4 %.

Во 2019 год., согласно со начелата на социјална праведност, хуманост и солидарност се донесе **Закон за социјална сигурност за старите лица**²⁴¹ кои имаат над 65 години, а немаат 15 години работен стаж за да остварат редовна старосна пензија. Износот на државната социјална пензија се предвидува да биде во висина од 40 % од просечната старосна пензија.

3.2. Синдикатите и реформите во пензискиот систем

Во споредба со останатите реформи во државата кои започнаа да се спроведуваат во транзицискиот период, пензискиот систем беше изложен на најголеми промени, кои започнаа уште од 1991 год., со цел за негова модернизација. За синдикатите реформата во пензискиот систем беше многу голем предизвик бидејќи се случуваше во „време-невреме“, кога илјадници работници беа во неизвесност за својата егзистенција заради започнатиот процес на приватизацијата на претпријатијата со општествен капитал и следствено на тоа: отказите, технолошкиот вишок, стечаите и ликвидацијата на претпријатијата, зголемување на бројот на невработени, неисплата на платите и придонесите или нивно доцнење и по повеќе години, навлегување во зоната на сиромаштија на голем број работници, итн. Ваквиот неповолен економски амбиент кај работниците и граѓаните влеваше недоверба и скептицизам за пензиските реформи.

Синдикатите укажуваа дека не постојат економски предуслови за успешно започнување на пензиските реформи, со оглед на тоа што сè уште не беа на повидок очекуваните резултати од транзицијата во економската

²⁴¹ Закон за социјална сигурност за старите лица: „Службен весник на РСМ“, бр. 104/19

сфера, како основен предуслов за овој процес. Беше потребно да се создадат економски претпоставки и да се оцени кога треба да се донесат измени и дополнувања на Законот за ПИО, кога да стапи на сила и во колку фази. Бараа да се отвори широка дебата и реформите да имаат транспарентен пристап и да се следат со големо внимание првичните искуства од земјите во транзиција кои веќе ги започнаа реформите во овој сектор. За синдикатите, исто така, аргумент дека реформите во ПИО се избрзани беше постојниот македонскиот пензиски систем, со кој беше постигнато потребното ниво на ликвидност и стабилност.

Исто така, синдикатите сметаа дека: не е избран најсоодветен модел за реформите; условите за пензионирање се несоодветни; во тој период треба да постои само државниот пензиски столб, како поприфатлив за осигурениците, и доколку има потреба истиот да се реформира; како дополнителен може да се формира само доброволен пензиски фонд, со оглед на лошите искуства во другите земји каде што е зачестено пропаѓањето на приватните пензиски фондови; како основа за пензионирање да бидат дотогашните услови – 35 години работен стаж за жените и 40 години за мажите, без оглед на возраста, или, пак, услов да биде возраста: 60 години старост за жени и 63 години старост за мажи и минимум 20 години работен стаж.

Конкретни предлози и забелешки при носењето на Законот за изменување и дополнување на Законот за ПИО, синдикатите упатуваа до Владата на РМ и бараа по нив да се отвори дебата во ЕСС. Но, добија само образложение дека зад решенијата во Законот стои Светската банка и нивното прифаќање е услов за натамошен аранжман со неа. Своите ставови и предлози по Законот за изменување и дополнување на Законот за ПИО синдикатите ги доставија и до Светската банка.

Ставот дека за започнување и успешно остварување на пензиските реформи треба да се обезбедат економски претпоставки, како и дека треба да се респектираат предлозите и мислењата на синдикатите по одделни решенија во Законот за изменување и дополнување на Законот за ПИО, синдикатите здружени во ССМ го искажаа и јавно, со одржување Социјален протест на 29 февруари, 2000 год., со над 30.000 учесници.

За унапредување на пензискиот систем на РСМ и надминување на проблемите, особено со недостигот на средства, синдикатите се залагаат во континуитет. Во таа насока сметаат дека треба: да се зголемува бројот на вработени кои ќе придонесуваат во државниот пензиски фонд; да се преземат мерки за сузбивање на неформалната економија; да се постигнува повисока продуктивност за повисоки плати; зголемувањето на пензиите да биде реално. Во рамки на натамошните реформи во пензискиот систем во РСМ, синдикатите сметаат дека треба како основа за пензионирање, покрај возраста, да биде и стажот на осигурување.

Со цел за намалување на сиромаштијата и подобрување на животниот стандард, синдикатите ја поддржаа промовираната економска мерка на Владата на РМ на почетокот на 2018 год. за воведување државна социјална пензија за сите граѓани на возраст од над 65 години, независно од тоа дали имаат стаж над 15 години.

Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство на Македонија на работната средба со министерката за труд и социјална политика (одржана на 13.2.2018 год.) ги изнесе барањата за олеснувања за пензионирање и поврзување на бенефицираниот стаж со различни степени, утврдување на бенефициран стаж за определени работни места каде сега го нема, како и поголема контрола за примената на регулативата која е на сила. Во оваа смисла, МТСП најави нови измени на Законот за ПИО, како и воведување нова Методологија за утврдување на места со бенефициран стаж, така што ќе може да се утврдуваат дополнителни работни места за кои до сега нема утврдено бенефициран стаж.

Придонеси за ПИО. За функционирање на постојниот Закон за ПИО и остварување на правата на работниците кои произлегуваа од него, синдикатите бараа од Владата на РМ да донесе мерки и активно да се вклучи во остварувањето на обврските на работодавачите во навремена и соодветна уплата на *придонесите за ПИО*. Во периодот на приватизацијата на општествениот капитал масовна појава кај повеќето стопански субјекти беше пресметувањето и уплатата на придонесите за ПИО да се врши на најниските основици што месечно ги објавуваше МТСП, без разлика на остварената и исплатена плата. За работодавачите ова значеше заштеда, но за работниците загуба бидејќи тоа подоцна негативно се одразуваше врз релативно ниските основици за пресметување на пензиите.

Покрај ова, голем број работодавачи воопшто не ги плаќаа придонесите за ПИО, што се одразуваше на регулирањето на работниот стаж. Во 1999 год., околу 10.000 работници ги исполнуваа условите за пензија врз основа на стаж, меѓутоа не можеа да го остварат тоа право бидејќи не им беа уплатувани придонесите за ПИО од страна на работодавачите. За надминување на ваквата состојба, како едно од можните решенија синдикатите предложи да се дозволи индивидуално да се уплатуваат придонесите за ПИО.

На иницијатива на синдикатите здружени во ССМ, во 1997 год. се донесе *Закон за измени и дополнувања на Законот за финансиско работење и Закон за начинот на плаќање на заостанатите ненамирени обврски по основа на придонеси од плата и персонален данок од доход*,²⁴² со што се овозможија поволности при уплатата на придонесите со дисконт од 70 %

²⁴² Закон за начинот на плаќање на заостанатите ненамирени обврски по основа на придонеси од плата и персонален данок од доход: „Службен весник на РМ“, бр. 16/00

и плаќање на рати. Се вовеле инструментариум со кој без разлика дали правниот субјект исплатува или неисплатува плата, секој 25-ти во месецот за претходниот месец од страна на Заводот за платен промет со блокирање на жиро-сметките се наплатуваа придонесите од плата. Во 1998 год. врз таа основа (период јануари - април) се наплатени 18 % од вкупно заостанатите придонеси. Со ова на повеќе илјади работници им се платија придонесите. За вработените од фирмите т.н. „загубари“, синдикатите издејствуваа да се уплатат заостанатите придонеси за ПИО за период и до 8 години.

Одржливост на пензискиот систем. За реформските процеси на ПИО синдикатите укажуваа на потребата од *проценка на покриеноста и одржливоста на пензискиот систем*, со оглед на тоа што приходите на Фондот за ПИОМ доминантно се обезбедуваа од придонесите од плата, а повеќе од 30 % од граѓаните со над 65 годишна возраст не беа покриени со пензиски бенефиции. Таквите услови бараат многу високо учество на трансферите од централниот буџет и имаат негативен одраз врз квалитетот на финансирањето на другите намени преку буџетот. Дополнителен загрижувачки фактор претставуваше намалувањето на бројот на пристапувачи, заради намалувањето на бројот на вработените, како резултат на големиот број: откази, технолошки вишок, стечаи, од една страна, и пристапувањето во Вториот, односно Третиот столб.

За негативните тенденции со исплатата на пензиите говорат статистичките показатели. Во 1992 год. просечната пензија изнесуваше 77 % од просечната плата, во 2001 год. таа изнесуваше 61,1 % од просечната плата. Во 2011 год. просечна пензија изнесува 10.692 (174€), а просечната плата е на ниво од околу 21.415 денари (348€). Во оваа година, бројот на корисниците на пензија кои примаат најниски пензии (до 8.274 ден.), изнесува 41,0 % од вкупниот број на корисници на пензија и е доближена до категоријата гарантираната минимална плата (8.050 денари).

За ваквата состојба има влијание соодносот на осигуреници-уплатувачи и пензионери, кој изнесува 1,74 осигуреници на 1 пензионер и намалувањето на приходите на Фондот за ПИО (од 21.2 % на 18 %) заради смалениот надоместок од плата како главен извор на приходи на Фондот, кој неизбежно се покрива од Буџетот на државата (35,7 %).

Повеќе услови за пензионирање. Уште со започнувањето на реформите на ПИО, кога престана важноста на одредбата работниот стаж да биде услов за пензионирање, синдикатите бараа да не се укинува оваа можност, туку да се предвидат *повеќе услови за заминување во пензија*. На работниците да им се овозможи сами да го направат изборот за остварување на ова право.

Во 2005 год., се извршија измени и дополнувања на Законот за ПИО во делот на условите за пензионирање – се продолжи важноста на старите услови за пензионирање до 1.9.2007 год. Ова беше резултат на активностите,

иницијативите и притисоците што ги преземаа синдикатите, во соработка и лобирање со невладиниот сектор, со ОРМ, како и со дел од пратениците во Собранието на РМ.

Да има избор во остварување на правото на пензионирање беше многу често поставувано барање од страна на синдикатите до Владата на РМ за време на јавни протести и штрајкови. Беа покренати иницијативи до ЕСС, а синдикатите здружени во ССМ водеа Кампања во текот на 2010 год., со основно мото: „Сакаме избор при пензионирањето“.

Во 2011 год. (1.2.2011) ССМ и КСС покренала Иницијатива за воведување повеќе услови за пензионирање во Законот за ПИО, со цел да можат да се пензионираат определени категории работници кои не можат да го остварат правото на пензија, меѓу кои работниците прогласени за технолошки вишок и стечајните работници. *Првиот услов* би бил работниците да можат да го остваруваат правото на старосна пензија според работниот стаж (во пензија да можат да одат со 35 години стаж за жени, и 40 за мажи, без оглед на годините на возраст). *Вториот услов* да биде „старосна пензија – по возраст или стаж – по дејности“, при што се земени предвид работните места со посебна тежина (ризични и тешки работни места во: рударството, градежништвото и други гранки). *Третиот услов* е „предвремена старосна пензија по возраст“, според кој, услов за пензија е возраст од 60 години и минимум стаж од 15 години. *Четвртиот услов* би бил „неполна старосна пензија по возраст“, која треба да овозможи работниците сами да можат да уплатуваат придонеси доколку го немаат условот од 15 години работен стаж, а го исполнуваат условот возраст.

Во 2012 год., на иницијатива на Синдикатот на СИЕР, Владата на РМ донесе Одлука за ново законско решение согласно кое работниците во рудниците со подземно ископување правото на пензија наместо со 53 години живот ќе го остваруваат со 52 години и 4 месеци живот. Овие предлози се имплементираа во новиот Закон за пензиско и инвалидско осигурување што стапи во сила во август 2012 год. На иницијатива на Синдикатот на СИЕР изменет е Правилникот за утврдување на работни места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење.

За новиот Закон за ПИО од 2012 год., синдикатите предлагаа правото на пензија да се остварува врз основа на цел работен стаж, а не истиот да се лимитира на 40, односно 35 години работен стаж, како и да не се намалува коефициентот за валоризација.

Во Законот за ПИОМ се овозможи претставник на репрезентативен синдикат да учествува во работата на Управниот одбор во Фондот на ПИОМ.

На 12.2.2012 год. е постигнат договор меѓу Министерството за одбрана и Синдикатот на одбраната и безбедноста според кој старосната граница на Службата за професионални војници се поместува од 38, на 45 години.

Во 2015 год., Законот за ПИО и Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, се усогласија со измените и дополнувањата на ЗРО. Во овој процес синдикатите активно учествуваа бидејќи тоа беше прашање кое тие го промовираа години наназад. Според измените на ЗРО, во член 104 е регулирано дека: (1) „Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж. (2) Работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно до 65 години возраст (жена), доколку со закон поинаку не е утврдено. (3) Писмената изјава од ставот (2) на овој член, работникот ја дава најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување од ставот (1) на овој член, а за секое натамошно продолжување на договорот за вработување од ставот (2) на овој член изјавата ја дава еднаш годишно а најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување за наредната година. (4) Работодавачот е должен по дадената изјава од ставот (2) на овој член да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно најмногу до 65 години возраст (жена)“.

Во 2018 год. СИЕР ги изнесе главните заложба за остварување на правото на пензионирање за работниците со бенефициран стаж:

- „ Пропорционалното сметање на стажот да важи за сите, не само за рударите. Тоа значи да не се бројат само цели години на работно место со одреден степен на бенефиција заради скратување на една година, туку пропорционално на платеното осигурување (пример, за работно место со бенефиција 12/15 потребни се 5 години за една година скратување; ние бараме да се смета стажот на тоа работно место, ако си работел 3 години, да добиеш 7,2 месеци);
- Да се засили бенефицијата, со зголемување на придонесот, така што работникот да добива секоја година скратување колку што му е бенефицијата (на пример за работно место со бенефиција 12/15, секоја година да добива по три месеци скратување), како и пензионирање со исполнети 40 години вкупен стаж;
- Да се унифицираат условите за сите места со бенефициран стаж, а некои вработени да бидат привилегирани (како вработените во МВР)“.
- Овие Барања на СИЕР се позитивно оценети од Министерката за труд и социјална политика на средбата остварена на 11.07.2018. Се очекува тие да бидат имплементирани во најавените измени на Законот за ПИО до крајот на 2018 год. со важност од 2019 год., односно во измените на Правилникот за работни места на кои стажот се смета со зголемено траење.

Собранието на РМ ги усвои измените и дополнувањата на Законот за ПИО со кои се намалува старосната граница за пензионирање на рударите. Согласно ветеното во програмата за работа, МТСП преку Владата на РМ изготви законско решение со кое рударите ќе можат да заминат во старосна пензија со навршување на 40 години пензиски стаж за мажи, односно 35 години пензиски стаж за жени. Тоа значи дека ако сега рудар се пензионира со навршени 58 години, по ново ќе се пензионира на околу 50 години. На осигурениците кои работат на работни места на кои стажот на осигурување им се смета со зголемено траење, се овозможува да им се намалува возраста за пензионирање пропорционално на времето поминато на работа со бенефициран стаж.

Докуп на стаж. Синдикатите го поддржаа воведувањето на институтот докуп на стаж во системот на пензиско осигурување во РМ во 1990 год., како една од мерките за остварување на Стабилизационата програма на Владата на РМ. Со докуп на стаж од најмногу 5 години се обезбедуваа минималните услови за остварување на правото на пензија, а со тоа се создаваа услови за поголемо вработување. Оваа можност за докуп на стаж се применуваше 10 години и во тој период со право на пензија се стекнаа околу 17.000 лица. Со донесување на новиот Закон за ПИО, оваа одредба се укина заради неповолниот одраз врз Фондот за ПИОМ, нарушување на односот осигуреник и корисник на пензија, како и заради инсистирањето на ММФ и Светската банка.

Во 2015 год. се усвоија измени и дополнувања на Законот за ПИО во врска со докуп на стаж. Лицата кои не можат да го остварат правото на пензија заради тоа што фирмите во кои работеле не им го платиле придонесот за ПИО во целост, можат сами да си го доплатат на 12 месечни рати. Оваа мерка беше поволна за околу 3.000 граѓани на кои во периодот на приватизацијата не им бил регулиран делот од работниот стаж и не можат да го остварат правото на пензија. Право на докуп имаат и оние кои ги исполнуваат условите за пензионирање, но со доплата ќе можат да си ја зголемат основицата. Мерката се применува за неплатените придонеси заклучно со 2008 год., бидејќи од 2009 год. функционира системот за интегрирана наплата на плати и придонеси.

Собранието на РСМ на 4.2.2020 усвои Закон за дополнувања на Законот за ПИО. Според член 107-г(1) од овој Закон: „Осигуреник кој бил во редовен работен однос, односно на работа врз основа на која бил пријавен во задолжително социјално осигурување, а од страна на обврзникот за пресметка и плаќање на придонес не е платен придонесот за пензиско и инвалидско осигурување, може самиот за себе да изврши плаќање на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување.“

Според ова законско решение лицата кои наполниле 65 години, а немаат 15 години работен стаж заради неплатени придонеси, ќе можат да

ги откупат тие години од стажот за да добијат старосна пензија. Пресметувањето на износот за исплата ќе се прави врз основа на 20 % од просечната плата од претходната година. Можност за откупување на стажот имаат и членовите на семејството на осигуреник кој починал. За разлика од претходното законско решение за докуп на стаж од 2015 год., кое имаше ограничено важење од една година, со овој Закон нема такво ограничување во важењето.

4. Реформи во јавната администрација

Неминовен процес во услови на крупни општествени системски промени по независноста на Република Македонија, беа и реформите во јавната администрација. Вработените во овој сектор и нивните синдикати го прифатија овој процес, но бурно реагираа на тенденциите да не се почитуваат и да се скратуваат нивните права од работен однос.

4.1. Законски решенија за јавната администрација

Непосредно по носењето на Уставот на РМ во 1991 год. се донесоа повеќе закони кои се однесуваа на реформите во јавната администрација. Како дел од Стратегијата за овие реформи (што ја усвои Владата на РМ во 1999 год.), во 2000 год. се донесе **Законот за државните службеници**.²⁴³ Законот се однесуваше за целокупната државна служба и се воведоа значајни промени во нејзината работа. Основана е и Агенцијата за државни службеници, како самостоен орган за поддршка на развојот на државната служба.²⁴⁴

Со **Законот за остварување на предвремена пензија**²⁴⁵ од 2000 год. беше предвидено да се намалува бројот на вработените во јавната администрација.

Синдикатот на УПОЗ не беше вклучен во процесот на носењето на овој Закон и до Уставниот суд на РМ поднесе Иницијатива за оценување на неговата уставност. Уставниот суд на РМ донесе Одлука за негово поништување оценувајќи дека се предизвикани повреди на уставниот поредок на државата.

²⁴³ Закон за државните службеници: „Службен весник на РМ“, бр. 59/00. Законот имаше 21 законски измени и дополнувања и 6 укинувачки одлуки на Уставниот суд.

²⁴⁴ Агенцијата за државни службеници продолжи да работи како Агенција за администрација со Законот за изменување и дополнување на Законот за државните службеници: „Службен весник на РМ“, бр. 167/10

²⁴⁵ Закон за остварување на предвремена пензија: „Службен весник на РМ“, бр. 37/00

Во 2001 година, на иницијатива на синдикатите здружени во ССМ, Уставниот суд на РМ донесе Одлука²⁴⁶ за укинување на членовите од **Законот за измени и дополнувања на ЗРО**²⁴⁷ кои се однесуваа на *престанок на работниот однос со отказ по потреби на службата*. Уставниот суд оцени дека со овие законски решенија се нарушува принципот на правната сигурност на работниците на кои им престанува работниот однос врз таа основа.

Со донесувањето на **новиот Закон за работните односи во 2005 год.**, колективните договори станаа основен инструмент за регулирање на правата од работен однос, а со тоа и на платите. Синдикатите се фокусираа на спроведувањето на ОКД за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност, и потпишување на КД на ниво на работодавач за остварување на поголеми права од работниот однос.

Законот за установи²⁴⁸ од 2005 год. беше донесен со цел да се обезбеди единство на концептот на организирање и вршење на дејноста на установите и да се создадат нормативно-правни и други претпоставки за заокружување на процесот на реформи во овие дејности. Се уредува правниот статус и организациската поставеност на: јавните, приватните и мешаните установи од јавен интерес (училишта, болници, институции за социјална заштита, итн.).

Во 2010 год. Владата на РМ усвои **Стратегија за реформа на јавната администрација во Република Македонија (2010-2015 год.)**, со цел за поефикасна, попрофесионална и одговорна администрација. Во рамки на оваа Стратегија се донесе **Закон за изменување и дополнување на Законот за организација и работа на органите на државната управа**.²⁴⁹ Со овој Закон се формира Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА) и доби проширена надлежност – реформа на јавната администрација. Со овој Закон, Агенцијата за државни службеници се преименува во Агенција за администрација, со значително намалување на нејзините ингеренции од Законот за државните службеници.

Со цел да се унифицираат битните прашања за статусот на сите вработени во јавниот сектор кои не се државни службеници, а сепак работат во јавната администрација (образование, здравство, култура, наука, труд и социјални работи, социјална заштита и заштита на детето, установите,

²⁴⁶ Одлука на Уставниот суд на РМ (У. број: 10/2001-0-0) за укинување на членовите од Законот за измени и дополнувања на ЗРО од 2001, за прекин на работниот однос со отказ по потреби на службата.

²⁴⁷ Закон за изменување и дополнување на ЗРО: „Службен весник на РМ“, бр. 3/01

²⁴⁸ Закон за установи: „Службен весник на РМ“, бр. 32/05

²⁴⁹ Закон за измени и дополнувања на Законот за организација и работа на органите на државната управа: „Службен весник на РМ“, бр.167/10

фондовите, агенциите, јавните претпријатија основани од РМ, општините, општините во градот Скопје, односно градот Скопје, а не се опфатени со Законот за државните службеници) во 2010 год. се донесе **Законот за јавни службеници**.²⁵⁰

И покрај тоа што беше потребно да се усогласат законите од оваа сфера со Законот за јавни службеници, тоа не се направи, што создаде правна невоедначеност.²⁵¹ Тоа ја наметна потребата во 2014 год. да се донесат **Законот за вработени во јавниот сектор**²⁵² и **Законот за административни службеници**,²⁵³ со примена од февруари 2015 год.

Административниот службеник може да биде: *државен службеник и јавен службеник*, во зависност од институцијата во која е вработен.

Законот за судска служба²⁵⁴ е донесен во 2014 год. и се однесува на: правата, должностите, одговорностите, системот на плати и надоместоци на плати на судските службеници (вработените со статус на административни службеници кои во судовите вршат: стручни, административни, информатички, статистичко-аналитички и материјално-финансиски работи).

4.2. Синдикатите и реформите во јавната администрација

Како застапници на правата и интересите на своето членство од јавната администрација, синдикатите се соочуваа со многу предизвици за кои, најчесто, решенија се изнаоѓаа со протести и штрајкови. Синдикатите бараа реформите да не бидат за сметка на скратување на правата на работниците, односно ниту еден работник да не остане без работа или социјално незаштитен.

Платите на вработените во јавната администрација беа исклучително ниски и требаше да се коригираат, но овој процес одеше многу

²⁵⁰ Закон за јавни службеници: „Службен весник на РМ“, бр. 52/10

²⁵¹ Со Законот за јавни службеници, требаше да се усогласат: Законот за здравствена заштита; Законот за наука; Законот за основно образование; Законот за средно образование; Законот за високо образование; Законот за култура; Законот за ПИО; Законот за здравствено осигурување; Законот за капитално финансирано пензиско осигурување; Законот за царина; Законот за управата за јавни приходи; Законот за цивилно воздухопловство; Законот за радиодифузна дејност; Законот за енергетика; Законот за спречување на корупцијата; Законот за заштита на конкуренцијата, и бројни други закони со кои се воспоставуваа државни органи и организации чии вработени немаат статус на државни службеници, а пружаа јавни услуги. Законот за јавни службеници претрпе 6 измени и дополнувања, а Уставниот суд донесе 6 укинувачки решенија во периодот од 2011-2013 год.

²⁵² Закон за вработените во јавниот сектор: „Службен весник на РМ“, бр. 27/14; Закон за изменување и дополнување на Законот за вработените во јавниот сектор: „Службен весник на РМ“, бр. 199/14; 27/16; 35/18

²⁵³ Закон за административни службеници: „Службен весник на РМ“, бр. 27/14; Закон за изменување и дополнување на Законот за административни службеници: „Службен весник на РМ“, бр.: 199/14; 48/15; 154/15; 5/16

²⁵⁴ Закон за судска служба: „Службен весник на РМ“, бр. 43/14

бавно. Синдикатите бараа платите да се зголемуваат на реално ниво и тоа беше основниот повод за организирање масовни протести и штрајкови на овие вработени. По одржаните штрајкови во 1997 год. беа зголемени платите на вработените во правосудните органи и јавните обвинителства во просек за 24,7 %. Во мај 2002 год., матичните синдикати на над 100 илјади членови – вработени од јавниот сектор: управа, правосудство, здравство, образование, полиција, одбрана, организираа двонеделен генерален штрајк и платите на овие вработени беа зголемени за 20 %. По успешно завршениот штрајк на вработените од јавната администрација (од 20 до 29 мај 2002 год.), во организација на Синдикатот на УПОЗ, платите на овие вработени се зголемија, и тоа за првпат после 10 години.

Надоместоците од плата, со Законот за извршување на Буџетот од 1994 год., беа ограничи: за патни трошоци, до и од работа за над 2,5 км, изнесуваа 900 ден., а за исхрана 2.300 ден. Членовите на Синдикатот на УПОЗ, преку судски постапки, ги наплатуваа овие побарувања: надоместокот за превоз до, и од работа изнесуваше од 1.300-1.570 ден., надоместокот за исхрана во висина од 25 % од просечната плата исплатена во Македонија, или од 2.900-3.570 ден. Судските спорови од овој вид во наредниот период поднесувачите ги губеа врз основа на политичката одлука којашто ја издејствува Владата на РМ преку Врховниот суд, а со која им беше наложено на основните и на апелационите судови ваквите барања да ги одбиваат, со образложение дека во Буџетот не биле предвидени средства за оваа намена.

Минатиот труд со години наназад на вработените во јавниот сектор се исплатуваше фиктивно, односно се намалуваше платата за да се прикаже неговата исплата. Со Законот за државни службеници во 2000 год. (во членот 45, став 3), „работното искуство на државниот службеник се вреднува во износ од 0,5 % од делот на основната плата со која се вреднува степенот за образование...“.

Исплатата на регресот за годишен одмор (К-15), како право од колективните договори во јавниот сектор потпишани на гранско ниво во 1995 год., Владата на РМ не ја вршеше со образложение дека не се предвидени средства во Буџетот за оваа намена, односно дека не дозволуваат ММФ и Светска банка. Под притисок на Синдикатот УПОЗ, К-15 им се исплатуваше на вработените од овој сектор до 2002 год., со исклучок на 1996 и 1999 год., кога вработените ова право го остваруваа по судски пат.

Синдикатот на УПОЗ во 2020 год. склучи Грански КД со МИОА со кој беше регулирано К-15 да се исплаќа во износ од најмалку 9.000 ден. Покрај ова право, во КД се утврдија и повеќе други права од работниот однос кои се однесуваа на: *работното време; платените отсуства; дневниците за службен пат, итн.*²⁵⁵

²⁵⁵ Повеќе во делот VII од оваа публикација кој е посветен за КД.

Во Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за административни службеници, Синдикатот на УПОЗ издејствува: определени одредби да се допрецизираат и доуредат со *колективните договори*; да се формира *комисија што ќе го спроведува оценувањето* на административните службеници, и во која, покрај другите, ќе учествува и *претставник на синдикалните организации*; да се намали *учеството на оценката на претпоставениот* во вкупната оценка од 75 % на 65 %, а да се зголеми *учеството на: колегите, соработниците, односно странките на административниот службеник; административните службеници* кои особено се истакнале во својата работа, да добијат бонус во висина на последно исплатената плата; *износот и времетраењето на намалувањето на платата за слаб учинок* да се намали за 10 %, во траење од шест месеци; претставник на синдикалните организации да учествува во комисиите кои ги спроведуваат дисциплинските постапки.

На Иницијатива на Синдикатот на УПОЗ, Уставниот суд на РМ (на седница од 31.10.2016 год.) донесе решение да се поведе постапка за оценување на уставноста на членот 144 од *Законот за судска служба* кој се однесува на обврските за познавање на странски јазик и компјутерски програми за канцелариско работење. Според Уставниот суд тие не можат да бидат товар на судските службеници, а уште помалку да се предвидуваат казни мерки за оние кои во определен рок нема да достават докази за овие обврски од Законот.

ДЕЛ VII

ДЕМОКРАТСКИ
ОДНОСИ МЕЃУ
СОЦИЈАЛНИТЕ
ПАРТНЕРИ

1. Социјален дијалог

Според МОТ, под социјален дијалог се подразбираат: „Сите видови преговори, советувања и размена на информации меѓу претставниците на: владите, работодавачите и работниците, или меѓу самите социјални партнери, за прашања од заеднички интерес во врска со економската и социјална политика. Може да постои како трипартитен процес, при што владата е службена страна во дијалогот, или може да се води бипартитно, меѓу работниците и управата (т.е. синдикатот и организациите на работодавачите), со или без целосна вклученост на владата. Процесите на социјалниот дијалог можат да бидат неформални или институционализирани, а често се комбинација од двете. Може да се водат на национално, регионално или на ниво на претпријатие. Може да бидат секторски, меѓусекторски или нивна комбинација“. „Универзален и траен мир може да се постигна само ако се заснова врз социјална правда“ (Устав на МОТ, 1919 год.).

1.1. Социјалниот дијалог како демократска придобивка за работниците

Развиеноста на општествените демократски односи, економските и социјални права и интереси на работниците во една држава, секако е условена и од постоењето и степенот на развиеноста на социјалниот дијалог.

„Основна претпоставка за стабилна држава, дефинирана како социјална, е воспоставување социјална рамнотежа. Без тоа нема стабилно општество, а уште помалку шанса за прогрес. Социјалната рамнотежа се воспоставува преку социјалниот дијалог и консензус меѓу сите три носители на општествената моќ: трудот, капиталот и државата. Воспоставувањето на социјална рамнотежа не зависи само од степенот на развојот на општествената заедница, туку и од консензусот меѓу трите социјални партнери...“²⁵⁶

Социјалната држава подразбира, а) гаранција на елементарните социјални права на работниците; б) обезбедување на социјален консензус меѓу трудот и капиталот со негово посредство или директно учество. Тоа значи дека важните економски проекти во државата, особено социјалните, ќе се обезбедуваат врз основа на социјален дијалог и трипартитна соработка.

²⁵⁶ Јуршит Рифат, секретар на Советот на ССМ, од излагањето на Меѓународниот научен собир: „Социјалната политика во периодот на трансформацијата од договорна во сопственичка и пазарна економија“, Скопје, 26-27 мај 1994 год.

Основата на социјалниот дијалог произлегува од повеќе меѓународни документи:

- *Европска унија* – Европската социјална повелба на Советот на Европа (1965), Единствениот европски акт (1987), Повелбата на заедницата за основните права на работниците (1989); Договорот од Мастрихт (1992) – кој се однесуваше и на развивање на социјалната димензија; Договорот во Амстердам (1997) – со кој на ЕУ ѝ се наметнуваат нови обврски за следење на остварувањето на Европската конвенција за основните човекови права и слободи; Директивата 2002/14/ЕЦ на Европскиот парламент и Советот на ЕУ.
- *Организација на обединетите нации* – Повелбата на ООН (1945), Универзалната декларација за човекови права (1948), Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (1966), Копенхагенската декларација на ООН (1995). Во рамки на ООН функционира Економско-социјален совет како помошно тело на Генералното собрание.
- *Меѓународна организација на трудот*, конвенциите број: 87, 98, 144, 154, 152, 91, како и препораките број: 113, 163, 152 и Резолуцијата за трипартитни консултации на национално ниво за економска и социјална политика.

Во Република Северна Македонија социјалниот дијалог е регулиран во: Уставот на РСМ, Законот за работните односи, Спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет на национално ниво од 2010 год., спогодбите за формирање на локалните економско-социјални совети.

1.2. Цел и суштина на социјалниот дијалог

Застапувањето на различните економско-социјални прашања и интереси меѓу социјалните партнери (владата, работодавачите и работниците), со еднакви одговорности и јасна улога и функција во изнаоѓањето решенија од заеднички интерес, е од исклучително значење за општествата кои се дефинирани како современи и демократски. Потребата од социјалниот дијалог особено стана актуелна за земјите кои го минуваа транзицискиот пат, со оглед на тоа што се соочуваа со предизвиците и последиците од трансформацијата на општествениот капитал: висока стапка на невработеност; стечаи и ликвидација на претпријатијата; технолошки вишоци; пораст на сиромаштијата. Од друга страна, пак, практикувањето на социјалниот дијалог во развиените демократски општества веќе се докажа како најсигурниот начин за мирно решавање на социјалните и индустриските конфликти и унапредување на квалитетот на животот на работниците и граѓаните.

Преку социјалниот дијалог се постигнува консензус при одлучувањето на различни групи, со различни интереси кои соработуваат за да изнајдат заеднички прифатливо решение. Суштината на постигнувањето консензус е да се работи со другите, а не против нив. Различните групи заедно работат, трошат време и енергија, на осмислувањето и изнаоѓањето на корисно решение или носење одлуки од заемен интерес за одреден настанат проблем што ги засегнува страните. Социјалниот дијалог и постигнувањето консензус е сè повеќе практикуван метод во демократските општества во Европа и светот кој дава највисоки резултати.

Треба да им се придава потребното значење на механизмите на социјалниот дијалог и да се настојува да постојат социјални партнери коишто ќе можат да се носат со своите должности, а особено во земјите-кандидати за влез во ЕУ, односно во смисла на советување за нацртите на законодавството кое се однесува на *acquis communautaire* на подрачјето на вработувањето и социјалната политика. Со цел за конструктивен социјален дијалог за модернизација на пазарот на трудот, владите треба да бидат транспарентни во своите законодавни предлози и да остават време за нивна расправа. Оттука, темелот на квалитетно социјално партнерство, врз основа на кое треба да се гради иднината, е искрениот дијалог и довербата меѓу социјалните партнери на сите нивоа.

1.3. Современи модели на социјалниот дијалог

Трипартизмот е заедничко разгледување на прашања од заемен интерес и постигнување решенија до највисок можен степен меѓу страните во дијалогот: организациите на работниците, организациите на работодавачите и власта. Надлежните тела на власта треба да бараат мислења, совет и поддршка од организациите на работодавачите и работниците за: подготовка и спроведување на закони и регулативи кои влијаат врз нивните интереси; подготовка и спроведување планови за економски и социјален развој; воспоставување и функционирање на трипартитни национални тела (за: вработување, стручна обука и преквалификација, заштита на работниците, здравје и безбедност при работа, продуктивност, социјално и пензиско осигурување, и др.).

За да постои ефективна трипартитна консултација, претставниците на работниците и работодавачите, пред сè, треба да го уживаат правото на слобода на здружување и рамноправно да ги искажуваат своите интереси и со аргументи и противаргументи да ги бранат.

Придобивките од трипартизмот се повеќекратни и се значајни заради придонесот во ефективната подготовка и спроведување на економските

и социјалните политики коишто ги намалуваат можностите од социјални тензии и конфликти и обезбедуваат социјален мир и стабилност во државата. Значајни елементи за успешен социјален дијалог врз трипартитна основа се: *одговорноста и довербата* (во рамките на сите проекти поврзани со социјалниот дијалог); *рамноправноста* (социјалните партнери да ги почитуваат различните мислења и ставови по одредени прашања и да ги идентификуваат заедничките цели и приоритети); *комуникацијата* (страните треба да бидат информирани за договорите што се спроведуваат, како и за тешкотиите со кои се соочуваат при нивното спроведување); *доброволноста* (без притисок или наметнување, туку со волја за вклучување во процесот); *капацитетите за преговарање* се на високо ниво; *компромисот* за различните економски и социјални интереси (се надминуваат недоразбирањата меѓу преговарачките страни).

Владата како социјален партнер е одговорна: да го промовира социјалниот дијалог; да воспоставува соодветни институционални и правни рамки за социјалниот дијалог; да го осигури почитувањето на слободата на здружување и правото на колективно договарање; да се вклучи во преговорите со социјалните партнери и носењето одлуки; да се соочува со предизвиците при носењето одлуки со социјалните партнери и да носи програми и презема мерки за нивно спроведување, итн. Министерството за труд и социјална политика ги застапува ставовите на Владата на РСМ во социјалниот дијалог заради неговата надлежност – директната поврзаност за прашања од трудот и е одговорно за обезбедување ресурси за поддршка на процесот на социјалниот дијалог. Во трипартитниот социјален дијалог на национално ниво се вклучени и други министерства соодветно на темите за кои се водат дискусии.²⁵⁷

Организациите на работниците и организациите на работодавачите се рамноправни учесници во трипартизмот врз основа на репрезентативноста, утврдена со закон. Тие во овој процес имаат клучно значење во создавањето реални можности за ефикасно спроведување на мерките и политиките на владата и изнаоѓање решенија од интерес за сите. Имаат можност да дадат свој придонес во формулирањето и спроведувањето на јавните политики, како и законодавството, а со тоа да ја зајакнат довербата кај своето членство и привлекувањето на ново членство, односно да го потврдат нивниот легитимитет.

²⁵⁷ Во рамки на Владата на РСМ функционираат: Министерството за внатрешни работи (МВР); Министерството за економија (МЕ); Министерството за животна средина и просторно планирање (МЖСПП); Министерството за здравство (МЗ); Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство (МЗШВ); Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА); Министерството за култура (МК); Министерството за локална самоуправа (МЛС); Министерството за надворешни работи (МНР); Министерството за образование и наука (МОН); Министерството за одбрана (МО); Министерството за правда (МП); Министерството за транспорт и врски (МТВ); Министерството за труд и социјална политика (МТСП); Министерството за финансии (МФ).

Во трипартитниот социјален дијалог можат да земат учество *експерти* и *граѓанскиот сектор* и да придонесат во случаите кога социјалните партнери не можат да постигнат консензус заради сложеноста на одредени прашања што се разгледуваат во трипартитните процеси и може да имаат клучно значење при носењето одлуки и ефективен одговор на прашањата што ги поставуваат трипартитните партнери.

Темите што можат да се вклучат во трипартитниот социјален дијалог на национално ниво се многубројни: работни односи; трудово законодавство; плати (вклучително утврдување на минималната плата); работни спорови од национална важност; слобода на здружување и колективно договарање; прашања од економската политика; намалување и сузбивање на сиромаштијата; создавање можности за вработување; политика за пазарот на трудот; образование и обука; родова еднаквост; социјално осигурување и заштита (реформи во социјалното и пензиско осигурување, заштита на мајчинството); услови за работа; работно време; родителско отсуство; меѓународни стандарди на трудот и програми на МОТ; национални програми за пристојна работа; непријавена работа; дефинирање и спроведување на антикризни мерки и реформи, итн.

Во принцип, *одлуките при трипартитниот социјален дијалог* се носат со постигнување консензус, во услови на поволна атмосфера и колективната волја на сите вклучени страни да се дојде до договор од заеднички интерес. Сè додека не се донесе одлука прифатлива за сите страни во социјалниот дијалог, се вршат консултации и преговори. За одредени прашања, трипартитниот дијалог *може да трае долго време* до постигнувањето заеднички договор. Ова во Република Македонија особено се потврди непосредно по започнувањето на транзицијата кога имаше изразени социјални тензии и кога се носеа нови закони од областа на трудот со примена на меѓународните трудови стандарди и усогласување со европското законодавство.

Економско-социјалните совети (ЕСС) се институција на трипартизмот на национално ниво и потребата од нивно формирање стана актуелно во средината на 1990-тите години. ЕСС се воспоставуваат како советодавни тела кои на барање на владата или парламентот, даваат мислења, совети и препораки за економските и социјални политики, предлог-закони и предлог-национални развојни стратегии. Националниот трипартитен социјален дијалог опфаќа и прашањата од *регионална или секторска природа*, во случај да се работи за одредени проблеми кои влијаат врз целата држава. На секторско ниво, во МОТ, во Женева, најмалку еднаш годишно се среќаваат претставници на владите и организациите на работниците и работодавачите од различни земји и региони и учествуваат на трипартитни секторски меѓународни состаноци и глобални форуми. *На меѓународно ниво*, трипартизмот е дел од Европскиот социјален модел кој е интегриран

во многу области од европските политики и активности. Тој вклучува збир на процеси и модели со кои организациите на европско ниво, кои ги застапуваат работодавачите и работниците, дискутираат и преговараат, преземаат заеднички активности и заеднички се вклучуваат во одлучувањето и носењето политики на ниво на ЕУ.

Бипартизмот, исто така, претставува модел на социјалниот дијалог, но за разлика од трипартизмот, се води меѓу работодавачите и работниците. Владата може да биде партнер во овој процес во улога на работодавач и потписник на колективните договори во јавниот сектор. Таа, исто така, може да ги поддржи социјалните партнери и да понуди услуги за помирување и медијација во случај на спор меѓу нив. Предмет на бипартитните преговори вообичаено се: платите, работните услови, БЗР, работното време, колективните договори како посебна форма на бипартитниот социјален дијалог.

За ефикасен социјален дијалог на бипартитно ниво е потребно: да биде отворен и рамноправен; да се респектира позицијата и реалните интереси на социјалните партнери; со добра волја и доверба од двете страни; култура на дијалог; аргументирано усогласување; социјалните партнери да имаат капацитет за преговарање за потпишување колективни договори; да имаат намера за решавање на спорот со компромис, а не надгласување. Постоенето на бипартитен социјален дијалог во една земја покажува: во која мера се развиени демократските односи и односите меѓу социјалните партнери; степенот на развој на економските и социјалните права и интереси на работниците и работодавачите; водењето на усогласена економска, развојна и социјална политика; степенот на развој на колективното договарање, а со тоа економско-социјалната положба на работниците.

Социјалните партнери имаат заеднички интереси заради кои влегуваат во социјален дијалог, и кои се темел врз принципите на социјалниот дијалог. Но, имаат и свои посебни интереси, коишто често се спротивставени и претставуваат меѓусебен конфликт, со настојување секој од нив во што поголема мерка да ги пласира и оствари. Во бипартитниот социјален дијалог, значајно за синдикатот како партнер во преговорите е дали тој сам учествува или има нелојална конкуренција. Тоа го условува да постигнува договор со другите синдикати околу изградбата на ставови со коишто ќе настапат пред работодавачот. Покрај организационата структура на синдикатите, при водењето на бипартитниот социјален дијалог е значајно и организирањето на работодавачите (на пример: во ОПМ не се формирани сите соодветни здруженија со кои синдикатите треба да ги потпишуваат колективните договори).

За постигнување компромисни решенија, потребни се преговарачки вештини и подготвеност и на синдикатите и на работодавачите, со оглед на фактот што преговорите не се дебата на која се брани позицијата на

преговарачите, туку нивните интереси. За да ги постигне целите во преговарачкиот процес, синдикатот на ниво на гранка и на ниво на работодавач треба: да изврши подготовка за водење на преговорите, постигнување договор и негово спроведување; да ги идентификува проблемите; да ги анализира нивните причини и последици; да ги утврди целите и нивниот приоритет и врз таа основа да се избере соодветна стратегија за преговарање; да собере што е можно повеќе информации; да ги утврди можните предлози што ќе се дадат во текот на преговарањето; да се информира за приоритетите на работодавачот.

Следствено на преговорите е посветеноста на постигнатите компромиси, за кои е потребно да се потпишат документи во кои ќе се наведат сите усогласени точки од преговорите. Еден од таквите документи е *колективниот договор* како плод на успешните бипартитни преговори на социјалните партнери на гранско ниво и на ниво на работодавач.

1.4. Европски социјален дијалог

Идејата за социјално партнерство во Европа доби свој јасен, препознатлив институционален профил кон крајот на 19 век, кога во Германија со спроведување на законските норми е дефинирано осигурувањето на работниците од одделни ризици, како што се: старост, болест, несреќа при работа. Подоцна, социјалното партнерство и социјалниот дијалог на европско ниво јасно се дефинирани со: Европската социјална повелба на Советот на Европа; Единствениот европски акт; Повелбата на заедницата за основните права на работниците; Договорот од Мастрихт и Договорот од Амстердам, со кои социјалните партнери добиваат широк простор за учество во процесот на консултирање и изградба на национален консензус за економско-социјалниот развој.

Европскиот социјалниот дијалог е дел од *Европскиот социјален модел*, односно: „Го одразува демократското начело (член 11 од Договорот за формирање на ЕУ – УЕУ) дека на репрезентативните здруженија треба да им се овозможи да ги изнесуваат своите ставови, да се консултираат и да водат дијалог со јавната власт“, и дека работниците и работодавачите би требало да бидат „вклучени во одлучувањето за прашања од нивен интерес“. Овие начела се дел и од Повелбата на ЕУ за основните права која го вклучува правото на работниците на информирање и консултирање во претпријатијата, како и правото на колективно преговарање и колективни акции (член 27 и 28).

На меѓусекторско ниво, во ЕУ постои Одбор за социјален дијалог во кој работниците ги претставува Европската конфедерација на синдикатите (ETUC). Постои и Одбор во кој синдикатите во најголем дел се застапени

преку европските синдикални федерации зачленети во ETUC. Како дел од својата програма за работа, ETUC организира активности за унапредување на социјалниот дијалог (во таа функција беше форумот на тема: „Интегрираните проекти за ЕУ социјален дијалог 2014-2016“, на кој учествуваа претставници на синдикатите од РМ); јакнење на капацитетите на организациите на работниците и организациите на работодавачите за остварување на улогата на партнери во социјалниот дијалог, како и други прашања од интерес за синдикатите и работодавачите. Основна цел е да се презентира: европскиот социјален дијалог; механизмите за негово реализирање; постигнатите резултати; најдобрите практики и примери од националните и секторските социјални партнери; соработката меѓу социјалните партнери, итн.

Во рамки на ЕУ функционира *Економско-социјален комитет (ЕЕСК)* и *Трипартитен социјален самит за развој и вработување*. ЕЕСК е основан во 1957 год. (со Договорот од Рим) и има 317 членови од сите држави во ЕУ. Тој е советодавен орган на ЕУ, кој ги вклучува претставниците на различните интересни групи во граѓанскиот сектор, меѓу кои и синдикатите. Советот на ЕУ, Европскиот парламент и Европската комисија се должни да го консултираат ЕЕСК при донесувањето одлуки во областа на економската и социјалната политика.²⁵⁸

Заеднички консултативен комитет со Европскиот економско-социјален комитет. Праксата на развиените демократски земји со пазарно стопанство потврдува дека во нив е воспоставен и функционално е поврзан социјалниот дијалог на национално, регионално и локално ниво. Исто така, евроинтеграциските процеси, како израз на сè поголемата меѓусебна политичка, економска и социјална поврзаност и условеност на современиот свет, го условија и воспоставувањето на социјалниот дијалог и на меѓународен план.

Врз основа на овие позитивни искуства на практикување на социјалниот дијалог во меѓународни рамки, по добиената поддршка од Советот за стабилизација и асоцијација, во Република Македонија во 2008 год. се конституира Заеднички консултативен комитет со Европскиот економско-социјален комитет. Ова е значајно тело за евроинтеграцијата на Република Македонија, кое го сочинуваат претставници на: ССМ, КСС, ОРМ, граѓански асоцијации, набљудувачи. Неговата улогата е да создава основа за проширување на ЕУ преку зајакнување на дијалогот и соработката меѓу социјалните партнери, Владата и граѓанските организации. Комитетот ги опфаќа економските и социјалните прашања кои се поврзани со Договорот за стабилизација и асоцијација и може да дава мислења во форма на извештаи или заклучоци или преку други соодветни активности.

²⁵⁸ За Европскиот економско-социјален комитет (ЕЕСК), повеќе на: www.eesc.europa.eu

1.5. Меѓународната организација на трудот – промотор на социјалниот дијалог

Меѓународната организација на трудот (ILO) е најзначајна и единствена меѓународна трипартитна институција за социјален дијалог која ја сочинуваат претставници на: владите, работодавачите и синдикатите. Формирана е на 11 април 1919 год., како дел III од Версајскиот мировен договор за крајот на Првата светска војна. Седиштето е во Женева, Швајцарија. Во 1946 год. стана првата специјализирана агенција на Организацијата на обединетите нации. Во 1969 год., на 50-годишнината од формирањето, МОТ ја доби Нобеловата награда за мир, како признание за својот ангажман од областа на еднаквост и правда за сите. Меѓународната конференција на трудот (Генерално собрание на МОТ) во 1998 год. ја донесе Декларацијата за основните принципи и права од работа: слобода за здружување и колективно договарање и елиминирање на детскиот труд, принудниот труд и дискриминацијата поврзана со вработувањето.

Она за што приоритетно се залага МОТ е работниците и работодавачите да го уживаат правото на слобода на здружување и колективно преговарање за правата од работа преку механизмите на социјалниот дијалог. Во функција на унапредување на социјалниот дијалог, МОТ донесува разни правни инструменти: норми, стандарди, конвенции, препораки и резолуции. Клучните елементи и услови за социјалниот дијалог се содржани во конвенциите и препораките на МОТ: Конвенција за слобода на здружување и заштита на правото на организирање од 1948 год. (бр. 87); Конвенција за правото на организирање и колективно договарање од 1949 год. (бр. 98); Конвенција за претставниците на работниците од 1971 год. (бр. 135); Конвенција за трудова администрација од 1978 год. (бр. 150); Конвенција за работни односи (јавен сектор) од 1978 год. (бр. 151); Конвенција за колективно договарање од 1981 год. (бр. 154); Препорака за консултации (на национално и на ниво на индустрија) од 1960 год. (бр. 113); Препорака за претставниците на работниците од 1971 год. (бр. 143) и Резолуција од 2002 год. за трипартизмот и социјалниот дијалог.

Во организациската структура МОТ има: Меѓународна конференција на трудот (Генерално собрание); Административен совет (врши координација на сите органи на МОТ); Меѓународна канцеларија на трудот (технички и административен орган на МОТ). Постојат и повеќе комисији, комитети и регионални конференции за: примена на конвенциите и препораките на МОТ; индустрија; буџет и администрација; програмата за практичните активности, и др. Овие инструменти на МОТ предвидуваат работниците и работодавачите да бидат консултирани за: вработувањето, минималните

плати, стручната обука, меѓународните стандарди на трудот, безбедноста и здравјето при работа и работна средина, дискриминацијата, социјалната заштита. Во таа смисла, еднаш годишно се одржува Меѓународната конференција на трудот на која учествуваат сите претставници на Организацијата. Конференцијата ги утврдува новите меѓународни стандарди на трудот и го одобрува работниот план и буџетот на МОТ. Од Република Северна Македонија редовно учество на Конференцијата имаат претставници на социјалните партнери.

Земјите-членки на МОТ имаат обврска да го известуваат МОТ за спроведувањето на ратификуваните конвенции, но не само за тоа дали националните закони се усогласени со соодветната конвенција, туку и за ефектите од нивната имплементација. Република Северна Македонија е членка на МОТ и има ратификувано 80 конвенции коишто претставуваат значајни стандарди на трудот и се имплементирани во правниот поредок на РСМ.²⁵⁹

Синдикатите ја поддржуваат ратификацијата на трудовите стандарди на МОТ и нивната имплементација во македонското законодавство. Во периодот 2010-2013 год., на иницијатива на синдикатите, ЕСС расправаше и предложи ратификација на 8 конвенции на МОТ коишто се од особено значење за работниците и синдикатите: Конвенција број 94, *за регулирање на социјалните клаузули во јавните набавки*, донесена 1949 год. (во РСМ ратификувана во јуни 2010 год.); Конвенција *за вршење работа дома*, усвоена во Женева на 20 јуни 1996 год. (во РСМ ратификувана на 19.3.2012 год.); Конвенција *за приватни агенции за вработување*, усвоена во Женева на 19 јуни 1997 год. (во РСМ ратификувана на 19.3.2012 г.); Конвенција *за заштита на мајчинството*, усвоена во Женева на 15 јуни 2000 год. (во РСМ ратификувана на 19.3.2012 год.) – оваа Конвенција ја ревидира Конвенцијата за заштита на мајчинството, 1952 год.; Конвенција *за промотивна рамка за БЗР*, усвоена во Женева на 15 јуни 2006 год. (во РСМ ратификувана на 19.3.2012 год.); Конвенција *за колективно договарање*, бр. 154 од 1981 год.; Конвенција *за работните односи (јавна служба)* бр. 151, од 1978 год. и Препорака за работните односи (јавна служба) бр. 159; Конвенција *за администрација на труд*, бр. 150 од 1978 год.

На иницијатива на синдикатите здружени во ССМ, во Република Македонија во 2006 год. беше отворена Канцеларија на МОТ, со која синдикатите остваруваат успешна долгогодишна соработка. Основната мисија на Канцеларијата на МОТ е унапредување на социјалниот дијалог на национално и локално ниво и јакнење на капацитетите на социјалните партнери, како неопходност во процесот на европските интеграции и усвојувањето на Европскиот социјален модел. Во таа насока, Канцеларијата на МОТ поддржа повеќе проекти во кои социјалните партнери директно и активно беа вклучени во нивната имплементација. Проектите содржеа компоненти

²⁵⁹ МТСП: Листа на ратификувани конвенции на МОТ, www.mtsp.gov.mk

за улогата на социјалните партнери во врска со: градењето на политиките за вработување; хармонизацијата на националното трудово законодавство со законодавството на ЕУ; воспоставувањето трипартитен социјален дијалог на локално ниво; воведувањето на родовите прашања во политиките за вработување; меѓународните стандарди на трудот; индустриските односи во однос на меѓународните стандарди на трудот; елиминацијата на детскиот труд и трговијата со луѓе; зголемување на ефикасноста на трудовата инспекција, итн.

Во 2014 и 2015 год. Канцеларијата на МОТ го спроведе Проектот: „Унапредување на социјалниот дијалог во рамки на Инструментот за претпристапна помош (ИПА)“, кој е финансиран од ЕУ. Проектот го сочинуваа три компоненти: 1) Зајакнување на трипартитниот социјален дијалог на национално и локално ниво; 2) Поттикнување на колективното договарање и воспоставување инфраструктура за колективно договарање на ниво на сектор; 3) Воспоставување функционален механизам за мирно решавање на работните спорови. Во рамки на овој Проект е обезбедена поддршка за обука и изработка на регистар на специјализирани помирувачи и арбитри во областа на трудот и е издаден Прирачник за работнички права: „Дознај повеќе за своите права“, како практична алатка за синдикалното членство да се запознае со законските одредби во врска со: вработувањето, платите, надоместоците, работното време, одморите и отсуствата, престанокот на работниот однос, БЗР, борбата против дискриминацијата и мобингот, потоа за колективното договарање, штрајкот и работните спорови. Издадена е и брошурата: „Права на работниците според Општиот колективен договор“, преку која на практичен начин синдикалното членство може да се запознае со правата од ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството.

Преку Центарот за едукација на МОТ – Меѓународна синдикална школа (во Торино – Италија) МОТ секоја година организира едукација на теми од областа на трудовото право и стандарди. Учесници се претставници на социјалните партнери од сите земји-членки на МОТ. На овие едукативни активности, редовно присуствуваат претставници на синдикатите од РСМ.

МОТ е фокусиран на промовирање и поттикнување на трипартитниот социјален дијалог на национално и локално ниво, унапредување на бипартитниот социјален дијалог на ниво на претпријатија, како и зајакнување на капацитетите на социјалните партнери. Преку организирање на едукативни и промотивни активности (конференции, работилници, семинари, обуки, кампањи, и др.) ја издигнува свеста на социјалните партнери за потребата од нивна активна партиципација во креирањето и водењето на политиките од економската и социјалната сфера. Синдикатите ги поддржуваат проектите на МОТ и активно учествуваат во нивното реализирање, со цел за јакнење на социјалниот дијалог, за ефикасно функционирањето на Економско-социјалниот совет и локалните економско-социјални совети, да се развива системот на превенција за надминување на трудовите спорови.

1.6. Воспоставување и практикување на социјалниот дијалог во Република Северна Македонија

Како и во другите земји од Централна и Источна Европа, во кои имаше општествени транзициски промени, и во Република Македонија социјалниот дијалог беше следен со проблеми и покрај *воспоставената* законска рамка врз меѓународните стандарди на МОТ. Тоа беше условено од степенот на развиеноста на демократските процеси во државата, но и од волјата и желбата на социјалните партнери за дијалог. Кон ова се надоврзуваше и недоволното искуство од овој процес, различните ставови, недоразбирањата.

Во периодот на општествени промени и воведувањето пазарни односи, кога Република Македонија се соочуваше со силно социјално раслојување, осиромашување на работниците и населението, пораст на степенот на невработеност и опаѓање на животниот стандард, синдикатите сметаа дека е неминовно да се практикува концептот на поврзување на пазарната и социјалната компонента во државата и практикување на социјалниот дијалог. Во таа смисла, синдикатите беа иницијатори за формирање на Економско-социјалниот совет на национално ниво и локални економско-социјални совети (како општоприфатени механизми на социјалниот дијалог во европските земји).

За синдикатите, социјалниот дијалог е нераскинлив дел од синдикалната борба. Уште на самиот почеток од стекнувањето на независноста на Република Македонија, синдикатите зазедоа став и инсистираа од страна на власта да се остваруваат нивните барања за подобрување на позицијата на трудот и да се гради како социјална држава, со почитување на сите меѓународни трудови стандарди. Социјалниот дијалог е неопходност за градење на социјалниот консензус, стекнување и јакнење на меѓусебната доверба за хармонизација на општествените и економските процеси. За таа цел, потребно е да се развива во континуитет социјалниот дијалог на сите нивоа, да се афирмира мирното разрешување на индустриските и социјалните конфликти.

Репрезентативните синдикати се легитимни партнери во социјалниот дијалог во РСМ и потписници на ОКД и колективните договори на ниво на дејност, односно оддел преку нивните членки – гранските синдикати. Се залагаат и инсистираат на заедничка соработка меѓу социјалните партнери, да се потпишуваат документи со кои се уредуваат правата на работниците (како што се колективните договори), за подобри економско-социјални услови и положба на работниците. За синдикатите не е прифатливо позицијата на трудот во современо општество да зависи исклучително од пазарните

услови, туку се определува и гради врз основа на социјалниот дијалог и постигнувањето договор од заемен интерес за страните учеснички.

Фази на социјалниот дијалог во Република Северна Македонија. Социјалниот дијалог во РСМ има подолга традиција, но неговото практикување, во однос на современите форми и начини, започна со промените во вкупните општествени односи од 80-тите години на минатиот век. Една од најкрупните препреки во воспоставувањето и развојот на социјалниот дијалог во тој период беа недоволно ефикасните економски реформи и неочекувано високата социјална цена на транзицијата, која најмногу ги погоди работниците. Економичката беше следена со долготрајна невработеност и сиромаштија, што претставуваше извор на незадоволство и социјални конфликти и ограничување на можноста за спогодување на социјалните партнери во социјалниот дијалог.

Во интерес на забрзување на развојот на процесот на социјалниот дијалог синдикатите најмногу инсистираа и своите напори ги насочија кон: јакнење на довербата и свеста на социјалните партнери за заедничките интереси; јакнење на мрежата и механизмите на социјалниот дијалог на сите нивоа; афирмација и развивање на механизмите на мирното разрешување на индустриските и социјалните конфликти; образование на социјалните партнери за социјалниот дијалог. Во таа насока, во Република Македонија се донесоа неколку позначајни документи:

- *Согласност за приватизацијата* (1995 год.), потписници: ССМ и Владата на РМ. Работниците се стекнаа со поволности при откупот на капиталот на фирмите.
- *Спогодба за формирање на Економско-социјален совет во Република Македонија* (30.12.1996 год.), потписници: ССМ, Владата на РМ и Стопанската комора на Македонија.
- *Спогодба за решавање на проблемите во јавниот сектор* (2002 год.), потписници: ССМ и Владата на РМ. За првпат е утврдена најниската плата во државната администрација и дел од јавниот сектор на 5.060 ден.
- *Социјален договор* (20.12.2002), потписници: ССМ и Владата на РМ. Целта беше да се обезбеди нужното социјално партнерство, со конкретно дефинирање на правата и обврските на Владата и ССМ со утврдени рокови за одделни активности.
- *Протокол за континуирана соработка* за актуелните прашања од економската и социјалната сфера врз основа на Социјалниот договор потпишан во 2002 год. (3.2.2005 год.), потписници: ССМ и Владата на РМ.
- *Спогодба за формирање нов Економско-социјален совет*²⁶⁰ (28.8.2010 год.), потписници: Владата на РМ, ССМ, КСС и ОРМ. Спогодбата е

²⁶⁰ Спогодба за формирање на Економско-социјалниот совет: „Службен весник на РМ“, бр. 113/10

донесена врз основа на измените и дополнувањата на ЗРО во однос на утврдувањето на репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачите.

Со цел за остварување на обврските од *Социјалниот договор* од 2002 год., Владата на РМ донесе макроекономска политика, која синдикатите, во основа, ја прифатија заради реалните оценки и оптималните решенија за надминување на негативните состојби во државата. Меѓутоа, во практиката не се преземаа потребните мерки и состојбите и натаму се влошуваа во сите сфери на општественото живеење.

Синдикатите укажуваа дека бавно се одвива процесот на преиспитување и ревизија на започнатите или завршени приватизации во одделни претпријатија и дека не се почитуваат законите. Не се реализираат проектите за реструктурирање на клучните стопански дејности и гранки и продолжуваше ликвидацијата на претпријатијата. Акциониот план за фирмите „загубари“ и решавање на социјалниот и материјалниот статус на работниците во нив, не се остваруваше според Социјалниот договор: не беше прифатен законот што го предложија синдикатите за соодветно решавање на ова прашање, како и предлогот за висината на отпремнината за работниците од „загубарите“; престанаа да се дистрибуираат сините картони за здравствено осигурување; при продажбата на фирмите од ФЕСАЛ аранжманот и натаму не се вклучуваше социјалната клаузула. Законот за вработување не ги даваше очекуваните резултати и не се воспоставија други механизми за поттикнување на вработувањето. Владата на РМ не го преиспита прашањето за обезбедување приоритет на побарувањата на работниците од фирмите во стечај – платите и придонесите, и не ги испочитува предлозите на синдикатите за измени на Законот за стечај.

Намалувањето на отпремнината и времето за исплата на надоместокот што се примаше од Заводот за вработување, за синдикатите не беше прифатлив заради тоа што многу негативно се одразуваше врз материјалната и социјалната положба на работниците. Неплатените придонеси на работниците беше уште едно од прашањата во Социјалниот договор за кое потписниците се обврзаа да се решава. Беа формирани работни групи во ЕСС и беше утврден модел – неплатените придонеси фирмите да можат да ги плаќаат на 36 рати. И покрај утврдениот рок – првиот квартал во 2003 год., не беа потпишани колективните договори во јавниот сектор. Синдикатите инсистираа Владата на РМ да ги охрабрува социјалните партнери за потпишување и продолжување на важноста на колективните договори и утврдување на најниската плата. За остварувањето на функциите на институцијата Економско-социјален совет, не беа обезбедени потребните предуслови: да се утврди соодветна постојана локација; да се формира посебна служба со професионално ангажиран кадар. Гранските синдикати укажуваа на

потребата од остварување на поголема соработка со ресорните министерства, што е и дел од потпишаната Спогодба. Синдикатите бараа Владата на РМ и социјалните партнери одговорно и активно да партиципираат во работата на Меѓународната организација на трудот и да се применуваат темелните конвенции и препораки на МОТ.

Според Социјалниот договор, обезбедено е учество на претставници на синдикатите во: Комисијата на Владата на РМ за приватизација; Агенцијата за приватизација; Фондот за вработување; Секторот за европска интеграција и асоцијација, а подоцна е обезбедено и во Фондот за ПИО и Фондот за здравствено осигурување. Во 2003 год., Владата на РМ одвои финансиски средства за поддршка на образованието и стручното усовршување на синдикалното членство. Претставници на репрезентативните синдикати во РСМ активно учествуваат во работата на комисиите на *Собранието на РМ*: Комисијата за труд и социјална политика, Законодавно-правната комисија, Комисијата за финансирање и буџет, Комисијата за економски прашања, Комисијата за здравство, Комисијата за еднакви можности на жените и мажите и во Националниот совет за евроинтеграции. Во *Владата на РМ*, синдикатите учествуваат во работата на: Националниот совет за БЗР; Координативното тело за општествена одговорност на претпријатијата; соработуваат со МТСП, министерствата за: економија, финансии, правда, здравство, образование, информатичко општество, и др. Имаат претставници во управните одбори на социјалните фондови за: пензиско и инвалидско осигурување; здравствено осигурување, како и во Агенцијата за вработување на РСМ.

Економско-социјален совет. Трипартитниот социјален дијалог во РСМ се одвива преку Економско-социјалниот совет во чија работа покрај претставниците на репрезентативните синдикати и асоцијации на работодавачите учествуваат и претставници на власта на соодветните нивоа на државна организација. Вклучувањето на власта во социјалниот дијалог е заради фактот што таа се јавува во повеќекратна улога, на медијатор и регулатор на социјалниот дијалог, но и во функција на јавен претприемач и работодавач.

Во Република Македонија Економско-социјален совет е формиран во 1996 год. Во работата на ЕСС учествуваа 11 членови: 3 од ССМ, 3 од Стопанска комора на Македонија, 3 од Владата на РМ и 2 независни експерти. Во 2002 год. се измени структурата на ЕСС, во неговата работа учествуваа 9 членови, со еднаков број на претставници на социјалните партнери. ЕСС ги одразува изворните принципи на социјалниот дијалог – доброволност, автономност и довербата меѓу социјалните партнери. Синдикатите се залагаа за активна улога на ЕСС по прашањата од економско-социјален карактер и

почитување на легитимитетот на социјалните партнери. Ставовите на синдикатите соодветно да бидат третирани и да влијаат при уредување на прашањата од социјалното законодавство.

Во Законот за работни односи од 2005 год. (член 246) за ЕСС е дефинирано: „Заради утврдување и остварување на усогласени дејности со цел за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика, се основа Економско-социјален совет“. Во Законот за измените и дополнувањата на ЗРО од 2010 год., беше прецизирано кој може да учествува во социјалниот дијалог, односно кои се критериумите за репрезентативност на здруженијата на синдикатите и работодавачите како социјални партнери. Согласно овие измени на ЗРО, Министерството за труд и социјална политика им издаде решение за репрезентативност на: Конфедерацијата на слободни синдикати, Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија.

Со поддршка на МОТ, репрезентативните социјални партнери и Владата на РМ, во август 2010 год., потпишаа нова Спогодба за Економско-социјалниот совет и ова тело започна да работи активно и самостојно. Економско-социјалниот совет го сочинуваат 12 членови, по 4 члена од секој социјален партнер. Претседател на Економско-социјалниот совет е министерот за труд и социјална политика. ЕСС има советодавна и консултативна улога при креирањето и имплементацијата на владините економски и социјални стратегии и политики. ЕСС разгледува и дава предлози за ратификација на меѓународните трудови стандарди и ги спроведува и следи обврските кои произлегуваат од нивната ратификација согласно со Конвенцијата на МОТ бр. 144 за трипартитни консултации; го утврдува составот на трипартитната делегација за годишната Меѓународна конференција на трудот и други трипартитни тела и формира работни тела (одбори и комисии).

ЕСС работи врз принципот на консензус. Социјалните партнери преку ЕСС изнесуваат: мислења и препораки, предлози, заклучоци, иницијативи, ги усогласуваат своите интереси, за закони и други прописи, национални стратегии и програми коишто се во врска со економско-социјалните интереси на работниците и работодавачите, пред истите да бидат разгледувани од страна на Владата на РСМ. Должност на Владата е да го консултира ЕСС и повратно да го информира за сите прашања кои се од интерес на социјалните партнери и се однесуваат на работните односи и социјалната политика.

Во 2017 год., синдикатите промовираа Предлог-протокол за социјален напредок во РМ, согласно Европскиот социјален модел. ЕСС расправаше по него, го стави во годишната програма за работа и го проследи до Владата на РМ за натамошно реализирање. Предлог-протоколот се однесува

за: натамошен раст на минималната плата; заедничка стратегија за зголемување на платите; измени во работното законодавство за унапредување на процесот на склучување на колективни договори во сите сектори на сите нивоа; намалување на процентот на договорите за вработување на определено работно време, посебно во индустриските зони; намалување на периодот за вработување на определено работно време од 5 на 3, односно 2 години; дополнителни придобивки за обезбедување на поголема материјална сигурност на работниците за време на невработеност; формирање заеднички фонд за унапредување на социјалниот дијалог; бенефициран стаж за одредени професии; спроведување на законите за правата на вработените; остварување на едукативните концепти на социјалните партнери, и др.

Во рамките на ЕСС функционира работна група за работни односи и вработување и Координативно тело за општествена одговорност на претпријатијата. Функцијата на Координативното тело за општествена одговорност на претпријатијата е да ги мобилизира и претпријатијата и сите заинтересирани страни да ја применат општествената одговорност како клучна стратегија во работењето, придонесувајќи македонската економија да стане поконкурентна на глобалниот пазар. Почнувајќи од 2008 год. се доделува Национална награда за најдобри општествено одговорни практики, а од 2013 год. најдобрите две практики на претпријатијата ќе бидат претставени на европско ниво во склоп на иницијативата поддржана од Европската комисија: „Европски систем за наградување на општествена одговорност на претпријатијата“. Синдикатите учествуваат во активностите на Координативното тело и во делот на доделувањето на наградите за општествена одговорност на претпријатијата инсистираат да се воведат како посебни критериуми за оценување синдикалната организираност и склучените колективни договори на ниво на работодавач.

Локални економско-социјални совети (ЛЕСС). Иницијативата за формирање на ЛЕСС произлезе од синдикатите, како потреба од институционализирање на социјалниот дијалог на локално ниво, особено значајни за усогласување на потребите на трудот и локалната заедница. Впрочем, и во Уставот на Република Македонија од 1991 год. се воспостави територијалната поделба и локалната самоуправа²⁶¹.

Со својата советодавна и консултативна улога, ЛЕСС претставуваат механизам за соработка на социјалните партнери на локално ниво. Согласно спогодбите за нивното формирање, ЛЕСС разгледуваат прашања и даваат: мислења, предлози и препораки до советот на општината во која се

²⁶¹ Правото на локална самоуправа на граѓаните е гарантирано со: Уставот на РМ (чл. 11); Стратегијата за реформа на системот на локална самоуправа во РМ (1999 г.); Рамковниот договор од 2001 год.; Уставните амандмани XVI и XVII; Законот за локална самоуправа („Службен весник на РМ“, бр. 05/02); Законот за рамномерен регионален развој („Службен весник на РМ“, бр. 63/07).

формирани, како и до други органи, за одредени прашања од економско-социјалната сфера, односно во врска со: идентификување на потребите на пазарот на трудот и усогласување на образовниот процес со нив; намалување на невработеноста на локално ниво; учество во постапките при носење на законите кои влијаат врз материјалната и социјалната положба на вработените, невработените, стечајните работници и работниците кои се прогласени за технолошки вишок, пензионерите, младите, жените и др.; развивање на колективното договарање, преговарање и склучување колективни договори на ниво на работодавач; вработувањето на младите лица и преквалификација и доквалификација за работници кои ги изгубиле работните места по разни основи; подобрување на деловното опкружување; развој на претприемништвото; здравствената и социјалната политика; мирното решавање на работните спорови; создавање предуслови за планиран економски развој на општините, и др.

Ефикасноста во работењето на ЛЕСС зависи од неколку фактори: разбирањето на концептот на социјалниот дијалог од страна на сите инволвирани партнери; почитување на мислењата и предлозите на ЛЕСС од страна на советот на општината кога се работи за прашања од економско-социјалната сфера; од посветеноста и професионалноста на членовите на ЛЕСС, како и од условите за самостојно функционирање на ЛЕСС.

Од 2010 год. синдикатите започнаа да водат кампањи за развој на социјалниот дијалог на локално ниво и формирање на ЛЕСС како нивни механизми. Во тие рамки синдикатите апелираа работниците синдикално да се организираат, синдикално да се здружат за да го унапредат социјалниот дијалог како една од формите за остварување на своите социјални и економски права.

Табела 4. Локални економско-социјални совети во РСМ формирани во периодот 2010-2016 година

Бр.	ЛЕСС на општина	Дата на формирање
1.	Куманово	9.12.2010
2.	Кавадарци	18.1.2010
3.	Струмица	22.12.2011
4.	Тетово	24.8.2012
5.	Штип	26.12.2012
6.	Битола	30.5.2013
7.	Газа Баба	1.9.2013
8.	Гостивар	30.9.2013
9.	Скопје	18.12.2013
10.	Ресен	28.7.2015
11.	Велес	26.8.2015
12.	Свети Николе	27.8.2015
13.	Кичево	27.6.2016
14.	Струга	28.6.2016 ²⁶²
15.	Радовиш	19.7.2016

Процесот за формирањето на локалните економско-социјални совети го потпомогна УСАИД²⁶³ со проектот: „Мрежа за поттикнување на вработеноста кај младите во Република Македонија“, со третата компонента: „Јавно-приватен дијалог“ и преку Проектот за унапредување на социјалниот дијалог, реализиран од МОТ, финансиски поддржан од ЕУ.

Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ). Формирана е во 2004 год., репрезентативна е во приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија. До нејзиното формирање, во Стопанската комора на Македонија постоеше Одбор на работодавачи. Меѓународната организација на трудот укажа дека Стопанската комора не може да биде социјален партнер и дека тоа е спротивно на Конвенцијата на МОТ бр. 87, која се однесува на слободата на здружување и организирање на работниците, односно работодавачите, потоа Конвенцијата бр. 98, за колективното договарање, Конвенцијата бр. 144, во која е утврдено дека трипартитните консултации ги водат репрезентативните организации на работниците, односно работодавачите. Стопанските комори беа наследени од социјалистичкиот систем, кои не можеа да се третираат како организации на работодавачите засновани врз начелото на доброволност. Со

²⁶² Спогодбите за формирање на ЛЕСС во општините: Струга, Кичево и Радовиш е потпишана од социјалните партнери во рамките на Проектот за унапредување на социјалниот дијалог, реализиран од МОТ, финансиски поддржан од ЕУ.

²⁶³ УСАИД – Агенција на САД за меѓународен развој (USAID)

носењето на новиот Закон за стопанските комори на Македонија,²⁶⁴ оваа состојба се надмина и ОРМ како репрезентативна организација на работодавачите стана партнер во социјалните преговори и колективното договарање.

Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) ги застапува интересите на работодавачите, се грижи за развој и остварување на нивните права и слободи, за склучување и спроведување на ОКД за стопанството во РМ, се залага за развој на социјалниот дијалог. Во рамки на ОРМ функционираат повеќе здруженија со кои синдикатите соработуваат и склучуваат колективни договори на ниво на дејност.

Со синдикатите, ОРМ соработува во реализацијата на повеќе проекти и редовно одржува работни средби на кои се разгледуваат и решаваат прашања и проблеми од заеднички интерес: потпишување и усогласување со ЗРО на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството и гранските колективни договори од овој сектор; измени на законите од работната област; вработување и зачувување на работните места; остварување на правото на работниците на синдикално организирање и здружување; меѓународните трудови стандарди преку ратификација на конвенциите на МОТ; остварување на економско-социјалните права на работниците; унапредување на работното законодавство; подобрување на општествената одговорност на претпријатијата; ефикасно функционирање на ЕСС; реализација на заеднички проекти; размена на искуства и знаења, итн.

2. Колективно договарање

Значаен дел во процесот на социјалниот дијалог претставува водењето на колективните преговори и потпишувањето и примената на колективните договори заради подобрување и јакнење на работно-правната и материјално-социјалната положба на работниците, што тие индивидуално не би успеале да го обезбедат. Колективното договарање е плод на синдикалната борба за подобри услови за работа и поголеми права на работниците од работниот однос на мирен и демократски начин, без социјални конфликти.

Конвенцијата на МОТ за колективно договарање од 1981 година (бр. 154) јасно го дефинира овој процес како култура на дијалог меѓу социјалните партнери во договарањето и остварувањето на заедничките цели и интереси во работните односи и кој може да ги постави темелите за трипартитниот социјален дијалог на национално ниво.

²⁶⁴ Закон за стопанските комори на Македонија: „Службен весник на РМ“, бр.: 54/02, 31/03, 89/04, 84/05, 17/11

2.1. Колективното договарање во светот

Со индустриската револуција и воспоставувањето на капитализмот во XIX век, во светот се наметнаа нови економски односи, а со тоа и неминовен правен третман на слободната работна сила и пазарот на трудот. Ваквите односи во различен обем и во различно време се инсталираа во европските земји и Соединетите Американски Држави. Развојот на капитализмот, огромното акумулирање на капиталот и појавата на крупната буржоазија, создаде многу големи разлики меѓу сопствениците на капиталот и работниците, што негативно се одразуваше и врз економските можности и врз економската еднаквост на работништвото. Незадоволството кај работниците особено кулминира со забраната на здружување, што не ги спречи во илегално синдикално организирање, штрајкување и масовно протестирање и покрај острите државни интервенции и реакции на властите.

Со легализирањето на синдикатите, започна да се издигнува колективната свест кај работниците за организирано и заедничко настапување пред работодавачите. Меѓу првите колективни договори се споменува колективниот договор што го склучил Синдикатот на графичките работници во Австрија, во 1896 год., но за вистински колективни преговори и договори, нивното законско признавање и ефектите врз положбата на работниците, може да се зборува по завршување на Првата, односно Втората светска војна. Западноевропските земји, кои доживеаја голем економски процут, имаа потреба и можности да го развиваат концептот на држава на благосостојба, кој подразбираше висок степен на социјална правда и рамнотежа, материјално и социјално обезбедување на работниците и граѓаните. Развиениот капиталистички свет со концептот на социјална држава претставуваше пандан на земјите кои тогаш развиваа друг општествено-политички систем – социјализам.

Предмет на првите склучени колективни договори е регулирањето на висината на дневницата, а подоцна и утврдување на работното време, односно и другите институти што ја сочинуваат суштината, односно содржината на работните односи (заштита при работа, одморите, отсуствата, прекин на работниот однос, итн.).

Колективното договарање во земјите во кои функционира пазарот на трудот и капиталот, се развиваат со: сопствена препознатливост и карактеристични системи, законски решенија и нивно усогласување со меѓународните стандарди, практиката и интензитетот на преговарањето во решавањето на споровите, со што сè повеќе расте нивното значење во обезбедувањето и развојот на демократијата во трудовите односи.²⁶⁵

²⁶⁵ Повеќе во: „Колективни преговори – компаративни согледувања“, м-р Лазар Јовевски, Скопје 2006

2.2. Колективно договарање во Република Северна Македонија

Воведувањето на партнерството и социјалниот дијалог во Република Македонија, како и во повеќето транзициски земји, беше неминовност и од чиј степен на развиеност беше условен целокупниот економски развој на државата, мирот и стабилноста. Овој демократски процес на решавање на проблемите на вработените доби на значење уште со самото започнување на општествената и економската транзиција во Република Македонија и стекнувањето независност. Промовирањето на социјалното партнерство и преговарањето содржеше силно уверување дека тоа е долгорочен одржлив модел во уредувањето на работно-правните односи и подобрување на работно-правната положба на работниците. Постигнувањето социјален консензус води кон остварување на поголем економски развој и подобри резултати во социјалната политика.

Колективното договарање се врши меѓу репрезентативните организации на работниците и репрезентативните организации на работодавачите и извршната власт. На тој начин се овозможува нивно непосредно влијание врз обликувањето на конечните предлози на законските решенија, но и при решавање на одредени проблеми од највисоко национално значење кои имаат влијание врз пазарот на трудот (на пример, при креирањето и спроведувањето на различни реформи на национално ниво: даночната, пензиската, здравствената, и др.).

Процесот на колективното договарање трае сè додека не се постигнат прифатливи решенија за страните потписнички кои се на различни позиции и со различни интереси. Практикувањето на колективното договарање придонесува во исполнувањето на приоритетите за економски прогрес во секоја современа, демократска и правна држава, како што со Уставот се декларира Република Северна Македонија.

Колективните договори кои се склучуваат во писмена форма меѓу учесниците во колективното договарање претставуваат автономен извор на трудовото право, со кои се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите од работен однос, и имаат многукратно значење, а пред сè, за превентивно разрешување на социјалните конфликти, воспоставување на социјален мир и економски развој на секое демократско општество.

Почетоците на колективното договарање во нашата држава се уште со носењето на Законот за основните права од работен однос во 1989 год., и Законот за работните односи на СР Македонија од 1990 год. Сепак, голема промена во уредувањето на работниот однос на вработените во РМ беа

извршени со носењето на ЗРО од 1993 год. во кој се утврди дека работниот однос се уредува покрај со закон, и со колективен договор за сите вработени во Република Македонија. Правото на склучување колективни договори во РСМ е регулирано со Уставот на РСМ (во Глава II, Основни слободи и права на човекот и граѓанинот) и Законот за работните односи (во Глава XIX – Колективни договори).

За синдикатите колективното договарање беше силен предизвик. Недоволните познавања и искуства во врска со оваа новина од трудовото право придонесоа за бројните дилеми и нејасноти кај работниците и нивните работодавачи. Кај работниците се јавија нереални очекувања дека по автоматизам со колективните договори ќе се обезбеди повисока плата. За синдикатите и нивните синдикални организации во претпријатијата и установите, колективните договори значеа голема одговорност заради потребата од соодветно настапување во надминувањето на тешкотиите и изнаоѓањето оптимални решенија за: поголема мотивираност за работниците; обезбедување плати на реално ниво; работното време; правото на одмори и отсуства; основите за престанок на работниот однос, итн.

Основна заложба на почетокот на воведувањето на институтот колективно договарање за синдикатите беше да го заземат вистинското место во процесот на уредувањето на односите во областа на трудот. Факт е дека социјалните партнери колективното договарање недоволно го сфаќаа како придобивка на современите општества во разрешувањето на социјалните конфликти и како извор на правото. Не се искажуваше доволно добра волја да се преговара и интерес да се склучи колективен договор. Тоа претставуваше сериозна пречка за успешни преговори, за усогласување на ставовите на преговарачките страни по пат на компромисни, а не наметнати решенија.

Преговорите и склучувањето на колективните договори се одвива на три нивоа: *национално* (Трипартитно) – Општ колективен договор, кој може да се склучи во приватниот сектор од областа на стопанството и во јавниот сектор и се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот, односно јавниот сектор (ЗРО, член 205, став 1, 2); *на ниво на гранка, односно оддел* (бипартитно) – посебен колективен договор кој се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачи, потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението (ЗРО, член 205, став 3); *на ниво на работодавач* (поединечен колективен договор) кој ги обврзува, важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот – потписник на колективен договор (ЗРО, член 208, став 3).

Синдикалниот плурализам и зголемување на бројот на регистрирани синдикати во МТСП, како надлежно за овие работи, ја наметна потребата за утврдување на *репрезентативноста* на синдикатите за склучување колективни договори. Во РСМ, условите за стекнување репрезентативност на синдикатите и на здруженијата на работодавачи за склучување колективни договори на национално, секторско и гранско ниво, за првпат се утврдија во 2010 год. во ЗРО. Репрезентативноста е утврдена со соодветни услови посебно за секое ниво на склучување на колективни договори.

Општи колективни договори. Се применуваат непосредно и се задолжителни за работодавачите и вработените во приватниот, односно јавниот сектор. Потписници на ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството се репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат, а на ОКД за јавниот сектор, репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на РСМ.

Општиот колективен договор за стопанството и јавниот сектор од 1990 год.²⁶⁶ претставува прв склучен општ колективен договор во Република Македонија.

Потписници на овој Колективен договор се Сојузот на синдикатите на Македонија и Стопанската комора на Македонија. Договорните страни се повикуваат на член 85 од Законот за основните права од работниот однос и точката 1 од Заедничките основи за склучување на колективните договори. Во членот 1 од овој ОКД се вели дека „важи за сите организации и работодавачи, како и за сите работници кои се вработени во организациите и кај работодавачите во стопанската дејност во СР Македонија“. Во членот 2 е утврдено дека со колективните договори на ниво на гранки и на ниво на организации не може да се утврдуваат помали права и обврски од веќе утврдените со ОКД.

Објавена е и цената на работната сила за најнизок степен на сложеност – најнискиот личен доход за полно работно време при нормални услови за работа и нормален учинок, и изнесува 2.450 динари месечно, коригиран сразмерно на процентот на зголемување на трошоците на живот за секој месец. Според овој ОКД работникот има право на личен доход и врз основа на остварена добивка. Договорот имаше важност од 3 години, со можност да се продолжи за наредните 3 години доколку во рок од 3 месеци некој од потписниците не покрене постапка за негови измени и дополнувања или склучување нов колективен договор.

²⁶⁶ Општ колективен договор за стопанството и јавниот сектор: „Службен весник на СРМ“, бр. 30/90

ОКД уреди повеќе прашања кои не беа доволно застапени во ЗРО: се утврди најниската плата; коефициентот на сложеност; зголемувањето на платата по час; надоместоците; плата од учество во добивката и износот на сите други примања.

Општ колективен договор на Република Македонија од 1992 год.²⁶⁷ Овој ОКД беше склучен од страна на: ССМ, Владата на РМ и Стопанската комора на Македонија и тој се однесуваше за стопанските и нестопанските дејности. По преговорите за барањата на ССМ за најавениот Генерален штрајк на ССМ за 5.10.1992 год., беше потпишан Анекс на ОКД за уредување на платите кај работодавачите за месец септември 1992 год. и натаму, заклучно со исплатата на платите за месец декември 1992 год.

По донесување на ЗРО од 1993 год. се изменија трудово-правните односи во Македонија, и се утврди дека работниот однос се уредува покрај со закон, и со колективен договор, за сите вработени. Тоа бараше и воспоставување нов систем на колективни договори. Општиот колективен договор кој се однесуваше за вработените во стопанството и за јавните служби ја изгуби својата смисла, па затоа не дојде до негово продолжување, туку се носеа нови колективни договори.

Општ колективен договор за стопанството на Република Македонија од 1994 год.²⁶⁸ Овој ОКД е склучен на 1 јуни 1994 год. од страна на ССМ и Одборот на работодавачи при Стопанската комора на Македонија. Негови измени и дополнувања се извршени во: 1997, 1999, 2000, 2001 и 2003 година.²⁶⁹

По донесувањето на ЗРО во 2005 год., се пристапи кон подготовка на текст на ОКД за стопанството на РМ. Во преговорите за ОКД за стопанството на РМ со ОРМ, синдикатите здружени во ССМ се залагаа за повеќе прашања: да се дефинираат посебните услови за засновање на работниот однос; да се утврдат условите за распоредување; да се конкретизира во кои случаи работникот може да работи и друга работа што не е предвидена со неговиот договор за вработување; да се определи стручната подготовка и степенот на образование за извршување на работните задачи на секое работно место; времетраењето на пробната работа, како и правото на надомест за извршена работа и трошоци за превоз и исхрана кај приватничкиот и волонтерскиот стаж; за платите да се применува степен на сложеност и деловна успешност, односно учество на работникот во добивката; најниската плата да се утврдува во апсолутен износ (во преговорите се бараше таа да изнесува 65 % од просечната плата во РМ).

²⁶⁷ Општ колективен договор на РМ: „Службен весник на РМ“, бр. 29.4.1992

²⁶⁸ ОКД за стопанството на РМ: „Службен весник на РМ“, бр. 29/94

²⁶⁹ Измени и дополнувања на ОКД за стопанството на РМ: „Службен весник на РМ“, бр.: 19/97; 67/99; 45/00; 87/01; 47/03; 85/03

Новина во овој ОКД беше во врска со: *престанокот на работниот однос од деловни причини* (технолошки вишок), за што се утврдуваат критериуми и проценти; за *отказот од страна на работникот заради вина на работодавачот* (со ОКД се утврдува правото на испратнина како кај технолошкиот вишок и обештетување во висина од најмалку две плати за време на отказниот рок); *воведена е 13. плата*; кај надоместоците на товар на работодавачот *се утврдија видовите надоместоци и нивната висина* (за време на боледување до 21 ден, надоместокот да изнесува 100 % од просечната плата на работникот исплатена во последните 3 месеци; надоместокот за време на штрајк да биде во висина од 100 % од основната плата на работникот, доколку штрајкот се организира за остварување на правата на работниците утврдени со ЗРО, КД и договор за вработување); *принудниот одмор* (и покрај тоа што не произлегуваше како обврска од ЗРО) се уреди со ограничување, најмногу на 6 месеци во текот на една календарска година и со ротирање на работниците; се воведо институтиот посебен *мировен совет и арбитража* и постапка за решавање на индивидуалните и колективните работни спорови (со што ќе се намалат судските спорови и ќе се олесни постапката на решавање на работните спорови по мирен пат); се утврдија поконкретно *обврските на работодавачот за условите за работа на синдикатот, како и посебната заштита на синдикалниот претставник*; разработена е постапката за *изменување и дополнување, толкување и следење на примената и откажување на колективните договори*.

Во 2008 год. ССМ и ОРМ го потпишаа продолжувањето на ОКД за стопанство за една година. Работниците се стекнаа со пошироки права: правото на исплата на новогодишен додаток, регрес за годишен одмор, паричен надоместок за време на штрајк, утврдување степени на сложеност на работните места. Во 2009 год. се потпиша ОКД за стопанството со рок на траење од 2 години кој: се усогласи со измените на ЗРО со воведувањето на системот на бруто-плати; прецизирана е прекувремената, нокната, како и работата во недела и плаќањето; надоместокот за годишен одмор е вметнат како посебна категорија. Со овој ОКД не беше постигнат консензус за висината на најниската плата и беше оставено таа да се утврдува во колективен договор на ниво на гранка.

Опит колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност од 1994 год. Склучен е меѓу ССМ и Владата на РМ на 20 јули 1994 год.,²⁷⁰ со важност од 2 години. ССМ реагираше и бараше да се потпишат колективните договори на ниво на дејности од јавниот сектор, што беше договорено со Социјалниот договор за првиот квартал од 2003 год., а не беше испочитувано. Овој ОКД

²⁷⁰ ОКД за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност: „Службен весник на РМ“, бр. 39/94

е продолжуван неколку пати, а во 2006 год. со Спогодба меѓу социјалните партнери неговата важност е продолжена за 4 години.

Општ колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија од 2008 год. Склучен е меѓу Владата на РМ и Конфедерацијата на слободни синдикати.²⁷¹ Колективниот договор се однесува на вработените во: органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес кои се финансираат од Буџетот на РМ.

Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ), Самостојниот синдикат на Клиничкиот центар и ССМ остро реагираа и бараа уште од самиот почеток да бидат вклучени во преговорите за потпишување на овој ОКД. Синдикатите од јавниот сектор кои беа здружени во ССМ покриваа над 85 % од бројот на вработените во овој сектор. Синдикатите укажуваа на тоа дека со решенијата од ОКД на вработените им се намалуваат правата и не беа опфатени и разработени многу елементи значајни за работниците од овој сектор: критериумите за отказ од деловни причини; коефициентите на сложеност; надоместокот за време на штрајк, за годишен одмор, новогодишен надоместок, плата за време на принуден одмор, и др.

Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, 2010 год. ССМ и ОРМ, на 18.6.2010 год. утврдија пречистен текст на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството и тој ги опфаќа: ОКД за стопанството на Република Македонија²⁷² и Усогласувањето на ОКД за стопанството на Република Македонија²⁷³. Во ноември 2012 год. ССМ и ОРМ го потпишаа ОКД (пречистен текст).²⁷⁴

Во декември 2013 год., ССМ и ОРМ потпишаа *Спогодба за измени и дополнувања на овој ОКД*,²⁷⁵ според кои: задржани се и понатаму сите надоместоци; уредено е правото на целосно остварување на правото на платен годишен одмор; правото на регрес за годишен одмор на работниците; забранет е секаков вид на вознемирување на работно место; претставникот на работниците за информирање и консултирање на ниво на работодавач го избира синдикатот; претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир, на предлог на синдикатот.

Регресот за годишен одмор за работниците е утврден во висина од најмалку 40 % од просечната месечна нето-плата по работник во РМ исплатена

²⁷¹ ОКД за јавниот сектор: „Службен весник на РМ“, бр. 10/08; 88/08; 85/09

²⁷² ОКД за стопанството на РМ: „Службен весник на РМ“, бр. 88/09

²⁷³ Усогласување на ОКД за стопанството на РМ: „Службен весник на РМ“, бр. 60/10

²⁷⁴ ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст): „Службен весник на РМ“, бр. 150/12

²⁷⁵ Спогодба за измени и дополнувања на овој ОКД: „Службен весник на РМ“, бр. 189/13

во последните 3 месеци. Ова право се однесува за сите работници и работодавачи во приватниот сектор без оглед на тоа дали се од мали, средни или големи претпријатија. Исто така, предвидени се и сериозни санкции за оние работодавачи и одговорни лица кои нема да ги применуваат овие одредби од Спогодбата. До потпишувањето на Спогодбата ова право на работниците не беше прецизно уредено и се губеше. Имено, висината на регресот требаше да се утврди со колективен договор на ниво на дејност, но бидејќи во сите претпријатија не постои синдикално организирање и колективно договарање, работниците не беа во можност да го остварат ова право.

Со оглед на тоа што ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството важи за сите вработени во оваа област, синдикатите го обезбедија правото на регрес за годишен одмор не само за своето членство, туку и за сите работници од овој сектор. Во соработка со МТСП и ДИТ, синдикатите вршат контрола за исплатата на регресот за годишен одмор врз основа на доставените жалби и претставки од работниците и членовите на синдикатите.

Во мај 2014 год., ССМ и ОРМ го потпишаа ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст),²⁷⁶ врз основа на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст) од 2012 год. и Спогодбата за изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството од 2013 год. Со овој ОКД не се намали ниту едно работничко право и покрај тешките услови во економското битисување во Република Македонија. Ова беше уште една потврда за одговорната и бескомпромисна посветеност на синдикатите во одбраната на работничките права.

Во јули 2015 год., ССМ и ОРМ потпишаа Спогодбата за изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството²⁷⁷ и се договорија и натаму да се користи правото на регрес за годишен одмор, истото да го користат сите вработени во приватниот сектор, под услов да работеле најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач. Ова право може да се утврди и во помал износ од утврдениот, но само доколку се постигне спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација, по претходна задолжителна консултација со синдикатот на ниво на гранка или оддел. Кај работодавачите во кои нема формирано синдикат, спогодбата се потпишува со избран претставник од работниците. Социјалните партнери се договорија да се продолжи важноста на овој КД за наредните 2 години.

²⁷⁶ ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст): „Службен весник на РМ“, бр. 115/14

²⁷⁷ Спогодбата за изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството: „Службен весник на РМ“, бр. 119/15

Во август 2016 год. ССМ и ОРМ имајќи ги предвид последиците од поплавите на 6.8.2016 год. што ги зафатија повеќе села во скопската околина, потпишаа Спогодба за Изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (на 9.8.2016 год.).²⁷⁸ Со Спогодбата, бројот на користење на слободни денови во случај на временски или друг вид на елементарни непогоди или кризни состојби, е зголемен од 3, на 7 дена, со тоа што работодавачот во таквите подрачја може дополнително да го зголеми нивниот број.

До декември 2019 год. важноста на ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството беше истечена две и пол години наназад, но согласно регулативата, неговите одредби важеа до донесувањето на нов ОКД. Во текот на преговорите за продолжување на овој КД, синдикатите инсистираа на зголемување на работничките права: за ноќна работа работниците да добиваат дополнителни 50 % од својата дневница; за прекувремена работа до 8 часа во една недела (работната недела трае 40 часа) дополнителни 50 % од дневниците, а ако се работи повеќе од тие часови, како и во недела и на празници, дополнителни 70 %; надоместокот за годишен одмор (К-15) да биде 100 % од нето-просечната плата во Македонија и да се избрише членот во ОКД според кој ако фирмата има финансиски тешкотии, да може да се исплати помал К-15; да се исплаќаат додатоците од плата кои се задолжителни (додаток за стаж, за работа ноќе, за работа во смена, за работа на празник).

Во 2019 год., синдикатите покренаа иницијатива на Економско-социјалниот совет да се донесе нов Општ колективен договор за јавниот сектор за кој веќе подолг период не се водени преговори. Согласно заклучокот на ЕСС, се формира работна група за подготовка на нов ОКД, со временска рамка по која ќе се водат преговорите.

Грански колективни договори. Со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел (посебни колективни договори) можат да се утврдат поголеми права на работниците од оние утврдени со закон и ОКД. Гранскиот колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачи, потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.

Посебните колективни договори во приватниот сектор од областа на стопанството ги склучува репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно дејност. Најголемиот дел од нив се потпишани од гранските синдикати здружени во ССМ и здруженијата на работодавачи во состав на ОРМ. При склучувањето на посебен колективен договор во јавниот сектор, односно посебен

²⁷⁸ Спогодба за Изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството: „Службен весник на РМ“, бр. 150/16

колективен договор во јавните претпријатија и установи, учествува основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат.

Процесот на потпишувањето на колективните договори на гранско ниво во Република Македонија започна со потпишувањето на првите ОКД. Бележи различност во однос на интензитетот, односно бројот на склучени колективни договори (на пр. до 1998 год. се потпишани 32 грански колективни договори, од кои во одделни дејности имаа важност и на колективни договори на ниво на работодавач; во периодот 2010-2013, се потпишани 15 грански колективни договори и спогодби за најниска плата). Различност постои и во однос на нивната важност (со неограничен или ограничен рок на примена, со можност за нивно продолжување, чиј рок на примена автоматски се продолжува).²⁷⁹

Во преговорите за колективните договори, гранските синдикати го застапуваат ставот дека: по изминувањето на важноста треба да се бара нивно продолжување; да постои можност и право да се предлагаат нови решенија за кои ќе преговараат потписниците; не смее да има еднострано намалување или укинување на веќе утврдените права, туку да се преговара за поголеми права; за време на важењето на колективните договори не може решенијата во нив да се менуваат со закон.

Една од одликите на колективните договори на гранско ниво во изминатиот период е што кај одредени работодавачи постоеше отпор за нивно склучување (на пр. првиот Колективен договор во МВР е потпишан на 30.12.1997 год., по двегодишни преговори на синдикатот со работодавачот, на кои синдикатот настапуваше со јасни и конкретни ставови, конструктивни предлози, и по најавата за штрајк на вработените). Сепак, во поголем број се позитивни примерите кога се барало и се склучиле колективни договори на ниво на гранка²⁸⁰. Меѓутоа, покрај тоа што во континуитет се склучуваат овие колективни договори, изостанува нивното склучување во поголем број на ниво на работодавач, за што гранските синдикати покажуваат засилена активност.

Синдикатите, исто така, посебно се ангажираат за целосна примена на колективните договори во практиката и остварување на уредените права во нив за работниците. Најчесто се наидува на проблеми во примената на

²⁷⁹ Прегледи за потпишаните грански колективни договори и спогодбите за нивна измена и дополнување се објавени на: www.orm.org.mk

²⁸⁰ Во Република Македонија во јавниот сектор во овој период се потпишани: КД за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на РМ (23.20.1995 год.); КД за општествени организации и здруженија на граѓани на РМ (23.20.1995 год.); КД за основното образование во РМ (27.12.1995 год.); КД за средното образование во РМ (27.12.1995 год.); КД за уредување, односно доуредување на правата, обврските и одговорностите од работен однос во Министерството за одбрана (15.04.2002 год.); КД за здравствената дејност во РМ (јули 1998 год.)

одредбите што ја уредуваат платата и надоместоците од плата и работното време. Ова прашање беше и дел од Социјалниот договор од 2002 год. за наредните активности на Владата на РМ и ССМ во рамките на социјалното партнерство, во кој стои: „Владата ќе го охрабри продолжувањето на активностите за потпишување на колективни договори на ниво на гранка, за гранките за кои не се потпишани, а роковите за нивното потпишување ќе бидат условени од динамиката на преговорите помеѓу социјалните партнери. Во рамките на овие активности ќе се преиспитаат и усогласуваат постојните решенија во општите и гранските колективни договори. Синдикатот е, и ќе биде, еден од носителите на овие активности поради што Владата очекува поддршка од негова страна за интензивирање на активностите во насока на продлабочување и унапредување на процесот на колективно договарање на ниво на работодавач. Во јавниот сектор преговорите за склучување на колективните договори да завршат до крајот на првиот квартал во 2003 год.“

За утврдувањето на износите на *најниската плата* во одделни дејности од стопанската сфера, гранските синдикати интензивно се ангажираа бидејќи во услови на: зголемена невработеност, ниски и нередовни плати, опаѓање на животниот стандард, ова стана клучно прашање во уредувањето на правата од работа со колективните договори. Во 2002 год. со КД е утврдена најниската плата во неколку гранки: во мелничко-пекарската индустрија, 60 % од просечната плата во Републиката; за шумарството – ЈП „Македонски шуми“, 4.600 ден.; за градежништво и индустрија на градежни материјали и проектирање, 5.200 ден.; за хемиската индустрија, 7.200 ден.; за организациите од 5-те синдикати од јавниот сектор е потпишана спогодба со која не може да се исплаќа пониска плата од 5.060 ден. во овие дејности, и др.

Слабостите во колективното договарање, особено во секторскиот социјален дијалог и на ниво на работодавач, се огледаат, пред сè, заради: различната организираност на синдикатите и организациите на работодавачите; инертниот однос кон социјалниот дијалог (посебно на ниво на работодавачи); присутноста на проблеми во синдикалното организирање на ниво на работодавач, итн. Проблемот со формирањето на соодветни здруженија на работодавачи како социјални партнери на гранските синдикати во процесот на склучувањето на колективните договори на ниво на гранка, односно оддел, е присутен подолг временски период. Исто така, во одделни групации, асоцијациите на работодавачите не пројавуваат доволно интерес за склучувањето, продолжувањето и примената на колективните договори, што го одолжува социјалниот дијалог со синдикатите (на пр. преговорите меѓу СХНМ и Здружението на хемиска индустрија при ОРМ за склучувањето на КД за хемиската индустрија се одвиваа две и пол години, беше потпишан во 2008 год., со важност од 3 години и е утврдена најниската плата за пластичната и фармацевтската индустрија).

Во транзицискиот период како проблем кој се наметнуваше во колективното договарање беше и утврдувањето на најниската плата, неисплатата на надоместоците и непримената на утврдените критериуми при утврдувањето на основната плата на работникот, и др. Тоа значеше суспендирање на веќе усогласените решенија со одделни закони и отсуство на соодветен однос на работодавачите кон колективното договарање.

Потребата за потпишување нови колективни договори, измена и дополнување на постојните или продолжување на нивната важност е процес кој се одвива во континуитет. Синдикатите се залагаат и иницираат зголемување на правата на работниците во колективните договори, согласно меѓународните стандарди, како и да се утврдуваат поголеми права за членовите на синдикатите.

На 7.2.2020, Синдикатот на УПОЗ и МИОА го потпишаа Гранскиот колективен договор на органите на државната управа, стручни служби на Владата на РСМ, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Градот Скопје и општините на градот Скопје, агенциите, фондовите и други органи основани од Собранието на РСМ. Ова е прв Грански КД за овие вработени после 1995 година, а во него се вградени повеќе права кои со години наназад беа скратувани, меѓу кои: исплата на регрес за годишен одмор; флексибилно работно време и зголемени права во платените отсуства; вратено е правото на дневниците за службен пат; поголеми права за платените отсуства за склучување на брак, за раѓање и посвојување деца, полагање на правосуден испит, магистратура или докторат, итн.²⁸¹

Колективни договори на ниво на работодавач. Познати се како поединечни колективни договори и се потпишуваат уште од почетокот на воведувањето на колективното договарање што беше уредено во ЗРО од 1993 год. На ниво на работодавач се склучија висок процент од можните колективни договори, што беше голем успех за синдикатите. Меѓутоа, постоеше предизвик и простор за синдикатите за наредни активности на планот на потпишувањето на нови колективни договори, како и дополнувањето и продолжувањето на важноста на веќе потпишаните. Во дел претпријатија и установи отсуствуваа сознанијата за значењето на КД и беше присутен отпор кај работодавачите во врска со овие процеси.

„Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат поголеми права од правата утврдени со овој Договор, ако тоа не е во спротивност со закон“ (член 4 од КД за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на деца и во дејноста одмор и рекреација на децата, потпишан од МТСП и СОНК²⁸²).

²⁸¹ Повеќе за овој Грански КД во Монографијата: „30 години Синдикат на УПОЗ, од формирањето, до денес (1991-2021)“, Скопје 2021, www.upoz.org.mk

²⁸² „Службен весник на СРМ“, бр.133/19

Ништовни се и не можат да произведуваат правно дејство одредбите од колективните договори на ниво на работодавач со кои се утврдени помали права од гранските, односно општите колективни договори.

Колективните договори на ниво на работодавач: се склучуваат во писмена форма; можат да бидат на определено и неопределено време; нивната важност престанува со истекот на времето за кое се склучени и можат да се продолжуваат со спогодба меѓу потписниците. Овие колективни договори на работниците треба да им овозможат имплементирање на правата утврдени со ЗРО и општите, односно гранските колективни договори и се однесуваат на: мотивираноста за ефикасен и ефективен труд; условите за работа; БЗР; образование и стручно оспособување кога е тоа во интерес на работодавачот, (за што трошоците ги покрива работодавачот); да се обезбедат услови за работа на синдикатот од страна на работодавачот, што е право на работниците согласно ЗРО, и др. Колективното договарање на ниво на работодавач (како и кај другите нивоа) е долг и сложен процес до постигнување на заеднички прифатливите решенија, затоа бара голема посветеност од сите работници и работодавачи (првиот колективен договор на Фондот за здравствено осигурување беше потпишан пред 17 години, во 2003 година, а на 7.2.2020 беше потпишан нов КД на ФЗО со синдикалната организација при ФЗО – членка на Синдикатот на УПОЗ).

За синдикатите и натаму приоритетна задача е да продолжат со активностите за издигнување на сознанијата на членството за значењето на социјалниот дијалог и начинот и постапката за ефикасно колективно преговарање и договарање, што придонесува за унапредување на правата од работен однос на работниците и јакнење на нивната материјална и социјална положба.

ДЕЛ VIII

БЕЗБЕДНОСТ И
ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА,
ЗАБРАНА ЗА
ДИСКРИМИНАЦИЈА
И ПСИХИЧКИ
ПРИТИСОК НА
РАБОТНОТО МЕСТО

1. Безбедност и здравје при работа

Посебен дел од трудово право и основа на секоја трудова и социјална политика претставува правото на работниците на безбедни и здрави услови за работа. Ова право подеднакво ги засегнува и работниците и работодавачите и државата и е фактор за личниот и општиот-општествен напредок. Бидејќи работниците во текот на работата се изложени на штетности и опасности по нивното здравје и живот, тие треба да бидат суштинскиот субјект во креирањето на концептот на безбедни и здрави работни места и со нивните синдикати да имаат клучно место во националните системи за БЗР.

Прашањето за БЗР е сложено и комплексно и затоа треба од страна на одговорните субјекти во државата да му се посветува во континуитет потребното внимание, бидејќи тоа не подразбира само да има закони и други правила и прописи, туку треба да се гради култура на превентивно делување, работниците да знаат какви опасности и ризици постојат на работните места, работодавачите да сфатат дека безбедните и здрави услови за работа претставуваат предуслов за деловен успех.

1.1. Дефиниција, значење и цели на БЗР

Во светот, главно, БЗР опфаќа создавање на услови за работа на работното место, работната средина и работната околина, кои би го спречиле дејството на штетностите и опасностите по здравјето и животот на работникот и неговата работна способност. Со тоа би му се овозможило да работи и да остварува работни резултати со вложување на нормален физички и интелектуален напор.

Во нашата држава, до 2007 год. за БЗР се употребуваа повеќе термини: заштита при работа, безбедност при работа, сигурност при работа, хигиено-техничка заштита, итн. Во трудовото право на Германија се употребува терминот „*arbeitsschutz*“; во земјите од англо-американско говорно подрачје – „*safety and health at work*“, односно „*occupational safety and health*“; во Франција – „*santé et sécurité au travail*“, односно „*sécurité industrielle*“.

Значењето на прашањето на БЗР произлегува од фактот што работата има централна улога во човековиот живот и повеќето работници осум часа дневно поминуваат на работа, при што секојдневно се соочени со неограничен број на ризици и опасности по нивното здравје и живот. Ри-

зиците и опасностите најчесто се јавуваат заради: небезбедни работни услови; непримена на ергономски принципи; хемиски, физички, биолошки штетности, итн.

Целта на БЗР е постигнување и обезбедување највисок степен на психофизичка и социјална добросостојба на работниците, што е предуслов за постигнување општ општествен развој и благосостојба за сите во Република Северна Македонија. Да се спречат несаканите последици по здравјето на работниците предизвикани од работните услови и да се заштитат од ризици предизвикани од фактори штетни по нивното здравје. Работниците да работат во работни средини кои ќе бидат адаптирани на нивните физички и умствени потреби и способности. За да се оствари оваа цел, потребна е соработка меѓу работодавачите, работниците и нивните синдикати, со вклучување на знаења од повеќе области: медицина на трудот, индустриска хигиена, токсикологија, инженерство, ергономија, психологија, итн.

1.2. Нормативно уредување на БЗР

Како исклучително значајно право од работниот однос, БЗР е регулирано со Уставот на Република Северна Македонија, Законот за работните односи и посебен Закон за БЗР,²⁸³ кои се темелат и се целосно усогласени со: Рамковната директива за воведување на мерки за поттикнување на подобрувањето на БЗР бр. 89/391/ЕСС; Повелбата и Универзалната декларација за човековите права и слободи на Обединетите нации, како и конвенциите и препораките на МОТ.

До носењето на Законот за БЗР во 2007 год. во Република Македонија беше на сила Законот за заштита при работа од 1998 год.²⁸⁴ Закони кои се однесуваат на БЗР се и: Законот за инспекција на трудот; Законот за инспекциски надзор; Законот за евиденција од областа на трудот; Законот за здравствена заштита; Законот за здравствено осигурување; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; повеќе правилници за БЗР; колективни договори.

Синдикатите особено се залагаа и ги наметнуваа своите ставови при носењето на *законската регулатива за БЗР*. Така, при носењето на Законот за заштита при работа, како и при носењето на Законот за БЗР и неговите измени и дополнувања, синдикатите учествуваа во целиот процес и особено се залагаа за позицијата на синдикатите и претставникот на вработените за БЗР.

²⁸³ Закон за безбедност и здравје при работа: „Службен весник на РМ“, бр. 92/07; Измени и дополнувања: „Службен весник на РМ“, бр.: 136/11; 23/13; 25/13; 137/13; 164/13; 158/14; 15/15; 129/15; 192/15; 30/16; Пречистен текст: 53/13; Консолидиран текст: 2017; Одлуки на Уставниот суд: 98/10; 93/11; 60/12

²⁸⁴ Закон за заштита при работа: „Службен весник на РМ“, бр. 13/98

Законот за БЗР се донесе во 2007 год. и со оглед на тоа што беше нов закон, во фазата на неговата подготовка синдикатите побараа од МОТ да изготви експертиза за усогласеноста на законот со меѓународните стандарди за БЗР. Врз основа на експертизата, спроведената расправа, повеќе активности поддржани од Фондацијата „Фридрих Еберт“, синдикатите изградија свои ставови и предлози за овој Закон по кои се расправаше на Економско-социјалниот совет, како и на Собраниската комисија за труд и социјална политика.

Предлозите на синдикатите при носењето на Законот за БЗР се однесуваа, пред сè, на тоа: работниците преку своите претставници за БЗР и синдикалните претставници да соодлучуваат за БЗР и активно да учествуваат во остварувањето на правата од Законот; на претставниците за БЗР и синдикалните претставници да им се обезбедат услови за работа, да бидат навремено информирани за сите прашања од БЗР, како и да имаат имунитет аналогно на решенијата од ЗРО; инспекцијата доследно да ја извршува својата функција и со сите извештаи да ги запознава и информира работниците; работодавачите да обезбедуваат редовни медицински прегледи на работниците, да ги заштитуваат од психички притисок на работните места, да ги осигуруваат од несреќи при работа и професионални заболувања, итн. Овие и други предлози и забелешки на синдикатите по Предлог-законот за БЗР се прифатени и вградени во конечниот основен текст на Законот, како и во подзаконските акти.

Синдикатите укажуваа дека во членот 2, ставот (3) од Предлог-законот за БЗР, кој се однесуваше на тоа дека „одредбите на овој закон не се применуваат за куќните помошници“, треба да се укине, со оглед на тоа што со него се прекршува член 32 од Уставот на РМ кој го гарантира правото на работа, слободен избор на вработување и заштита при работењето. Уставниот суд на РМ во 2011 год. го укина овој став.²⁸⁵

Законот за БЗР во 2014 год. е изменет и дополнет на иницијатива на синдикатите, по чии предлози се расправаше и позитивно се изјасни ЕСС. Измените на членовите: 13, 26, 27 и член 30 од Законот за БЗР се однесуваат на зајакнување на улогата на претседателот на синдикалната организација, односно на синдикалниот претставник на мнозинскиот синдикат, претставникот на вработените за БЗР и претставникот за информирање и консултирање при преземањето на мерки и активности за обезбедување на здрави и безбедни услови при работа во работните средини.

Синдикатите се изјаснуваа по сите *правни акти кои се носат за БЗР согласно Законот за БЗР*, како и за конвенциите и препораките на МОТ од

²⁸⁵ Решение У.бр.160/2010, „Службен весник на РМ“, бр. 93/11

оваа област. Во врска со Конвенцијата на МОТ – С155, синдикатите укажаа на потребата од примена на социјалниот дијалог со социјалните партнери и потребата од функционирање на Националниот совет за БЗР, а беа иницијатори и за ратификација на Конвенцијата за промотивна рамка за БЗР, усвоена во Женева на 15 јуни 2006 год. (во РМ ратификувана на 19.3.2012). Покрај тоа, синдикатите бараа да се преземаат активни чекори за успешно практично спроведување на целите зацртани во конвенциите, преку носење национални програми и политики и унапредување на националните системи.

Согласно Законот за БЗР (член 43), синдикатите партиципираат со свои претставници во работата на *Националниот совет за БЗР*. Ова експертско тело е формирано со Одлука на Владата на РМ (ноември 2009 год.), има 15 членови и е трипартитна институција со рамноправно учество на претставници на: власта, синдикатот и работодавачите. Националниот совет за БЗР има консултативно-советодавна улога во носењето и учествува во реализацијата на: програмите на Владата за БЗР; националните стратегии и акциони планови за БЗР (2011-2015; 2016-2020), за спречување и намалување на повредите на работното место, професионалните и други болести и повреди кои се поврзани со работата; закони и други прописи за БЗР. На овој начин, синдикатите учествуваат во заедничките активности и трипартитно единство на сите социјални партнери во државата, кои по пат на меѓусебно координирана акција придонесуваат за унапредување на целокупниот систем за обезбедување на сигурни и безбедни услови за работа.

Во 2018 год. синдикатите се вклучија во реализацијата на Програмата на ЕСС за измени и дополнувања на Законот за БЗР. Мислењата и барањата на членството, синдикалните претставници и претставниците на работниците за БЗР се основата на предлозите за измена на Законот за БЗР. Синдикатите се залагаат на ниво на работодавач правото на БЗР да се регулира и остварува со колективните договори.

1.3. Одговорности на работодавачите според Законот за БЗР

Во овој специјален Закон, покрај другите одредби (мерките за БЗР, правата и обврските на вработените од областа на БЗР, превентивните мерки против опасностите при работа, професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за БЗР) се содржани и одредби за обврските на работодавачот за БЗР.

„Сите менаџери треба на еден начин да сфатат дека БЗР е инвестиција која се враќа не само за заштита на животите на нивните вработени, туку и за намалување или отстранување на можните идни трошоци кои би настанале од повреда на работното место“.²⁸⁶

Законот за БЗР е специфичен по тоа што дава големи одговорности за работодавачите во однос на БЗР. Тие се должни: да ги отстрануваат опасностите и ризиците на работното место; да спроведат соодветна организираност на работниот процес со воведување на контролни мерки (елиминација; супституција; инженерски контроли; административни контроли); да изготват и да ја презентираат изјавата за безбедност; да назначат стручно лице или овластено правно или физичко лице за безбедност;²⁸⁷ да ангажираат овластена здравствена установа;²⁸⁸ да преземаат мерки против пожар; мерки за прва помош и евакуација во случај на опасност; да обезбедат соодветна опрема за лична заштита на работниците; да спроведат испитувања на работното место, средината и средствата за работа; да ја следат здравствената состојба на работниците и да преземаат мерки за нивна заштита од професионални заболувања; да ги едуцираат и информираат работниците во врска со БЗР; да овозможат избор на претставник на работниците за БЗР; да водат евиденција и да даваат извештаи за повредите и несреќите при работа, и др.

Со цел за успешно остварување на овие задачи, работодавачите треба да го развиваат и практикуваат социјалниот дијалог со синдикатот и претставниците на вработените за БЗР, со нив да се консултираат за сите прашања кои се однесуваат за БЗР на работниците. Покрај тоа, националните стратегии за БЗР треба да креираат таква политика со која преку даночни олеснувања, субвенции и друг вид поддршка, ќе ги стимулираат и поттикнуваат работодавачите да ги исполнуваат стандардите и да ги подобрат практиките поврзани со БЗР на работното место. На тој начин, компаниите: ќе ја зголемуваат продуктивноста на трудот; ќе се промовираат како општествено одговорни и добро управувани организации; ќе се зголемува мотивираноста на работниците и ќе ги задржуваат квалификуваните работници; ќе го зголемуваат бројот на вработувањата; ќе ги намалат отсутствата поради повреди, несреќи и професионални заболувања; ќе се намалат здравствените и социјалните трошоци поврзани со повреди и заболувања на работниците при работа.

²⁸⁶ МЗЗПР – Интервју со Ангел Димитров, претседател на ОРМ, 7.7.2014 год. (www.mzzpr.org.mk)

²⁸⁷ По носењето на Законот за БЗР во 2007 год., во Република Македонија се регистрирани 47 правни субјекти кои добиле овластување за вршење стручни работи за БЗР (www.dit.gov.mk)

²⁸⁸ Регистар на овластени здравствени установи кои можат да вршат превентивни прегледи на работниците во РСМ: www.zdravstvo.org.mk

1.4. Претставник на работниците за БЗР

Го избираат самите вработени на синдикален собир на мнозинскиот синдикат (член 28 од Законот за БЗР) и тој има посебна заштита од работен однос, како и синдикалниот претставник, согласно ЗРО. Бројот на претставниците е зависно од бројот на вработените. На претставникот мора работодавачот да му овозможи непречено вршење на неговата функција, односно да му обезбеди соодветно време и потребни средства, без намалување на платата, при што не смее да го стави во неповолна состојба поради неговите активности.

Претставникот на работниците за БЗР има право: да дејствува превентивно, пред проблемот да се појави; да ги обиколува работните места заради согледување на состојбата; да разговара со работодавачот за потребите и проблемите и да инсистира за отстранување на штетните влијанија врз работниците; да ја извести инспекцијата на трудот и да има увид во записникот; да побара од работодавачот информации и да има пристап до сите документи, посебно до извештаите и изјавите за проценка на безбедноста на секое работно место; кога е потребно да бара да се врши контрола и замена со побезбедни услови за работа; обезбедување лични заштитни средства, итн. Претставникот на работниците за БЗР треба да биде информиран, консултиран и да учествува во одлучувањето за сите прашања кои се однесуваат на сигурното извршување на работните задачи.

1.5. Ризик при работа – изјава за безбедност

Ризик при работа е можност или веројатност (голема или мала) некоја опасност да резултира со повреда на работа, нарушување на здравјето, професионално заболување или болест во врска со работата и може да ја оштети: работната околина, имотот, машините и опремата. Затоа е потребно да се врши *проценка на ризик* или системско евидентирање и проценување на сите фактори на работниот процес, што се идентификува со изјава за безбедност. Проценката на ризик претставува основа за успешно раководење со БЗР, односно за намалување на несреќите поврзани со работното место и професионалните заболувања. Насоките, содржината, како и податоците според кои треба да се заснова проценката на ризик, се содржани во Правилникот за начинот на изготвување на изјава за безбедност²⁸⁹.

За поведување постапка за проценка на ризик и изјава за безбедност, треба да донесе одлука работодавачот. Тој го определува тимот за спроведување на оваа постапка, кој го сочинуваат: едно или повеќе лица од редот на вработените; специјалист по медицина на трудот од овластена

²⁸⁹ Правилник за начинот на изготвување на изјава за безбедност: „Службен весник на РМ“, бр. 02/09

здравствена установа; правно или физичко лице овластено од министерот надлежен од областа на трудот.

Изјавата за безбедност претставува документ во кој се опишани карактеристиките на работниот процес и се идентификувани опасностите и штетностите. Изјавата за безбедност се изготвува за секое работно место, ја потпишува работодавачот и им ја презентира на вработените и нивните претставници за БЗР. Тој го утврдува начинот и мерките коишто треба да се преземат во врска со изјавата. Доколку се изменат условите или се појави нова опасност на работното место и работната средина, треба да се направи нова изјава за безбедност.

Ризиците можат да бидат организациски и ризици од работната средина (хемиски, физички, биолошки, психолошки опасности; опасности поврзани со непримена на ергономски принципи, и др.). Последиците од изложеност на опасности можат да предизвикаат сериозни нарушувања на здравјето на работниците (акутни, хронични). Доколку не се преземаат соодветни мерки за БЗР, се јавуваат професионални заболувања, а најчестите се: срцеви и мускулно-скелетни заблудувања; губење на слухот; алергии; репродуктивни проблеми; стрес, итн.

1.6. Евиденции за повреди, несреќи, професионални заболувања

Законот за БЗР и Правилникот за начинот за водење на евиденции од областа на БЗР²⁹⁰ ги обврзува работодавачите да водат евиденции за професионални заболувања, заболувања во врска со работата, повреди на работа и смртни случаи при работа. Во практиката, и кај нас и во светот, нивниот прецизен број тешко може да се утврди. Причините се повеќе, а пред сè, заради тоа што многу често тие се прикриваат и од страна на работодавачите (заради евентуалните казни и трошоци) и од страна на работниците (заради неизвесноста за нивното работно место). Кај професионалните заболувања во прашање е латентниот период, менувањето работни места, новите хемикалии и технологии, лошите лични навики (цигари, алкохол, наркотици, итн.), што отежнува да се направи детална и аргументирана статистичка обработка.

За да се дојде до точни информации и податоци за несреќите, повредите и професионалните заболувања потребно е да се добиваат релевантни усогласени статистички податоци, кои треба да бидат соодветно анализирани за да се согледаат слабостите и да може да се предлагаат мерки за надминување на проблемите. Во тоа ќе придонесе координацијата на евиденциите и анализата на одговорните институции – Државниот инспекторат

²⁹⁰ Правилникот за начинот на водење на евиденции од областа на БЗР: „Службен весник на РМ“, бр. 136/07

за труд и Институтот за јавно здравје²⁹¹ и воведувањето на новите методологии коишто се практикуваат во земјите од ЕУ (како што е, на пример, ESAW Методологијата).

Несреќите и заболувањата чинат скапо. Владеењето на законитостите на пазарното стопанство ја наметнаа потребата работодавачите сè повеќе да вложуваат во превенцијата од професионалните ризици, бидејќи намалувањето или сузбивањето на штетните последици по здравјето и животот на работниците е во тесна врска со остварувањето на интересите на бизнисот. Сепак, статистиката укажува дека и во светот, и кај нас, треба уште многу да се вложува во БЗР за да се сузбиваат несаканите последици. Работниците, пред сè, трпат болка, се изложуваат на трошоци за лекување и губат приходи, можат да ја изгубат работата, страда нивното семејство, што не може да се надомести со пари, и што сè заедно ги демотивира работниците. Работодавачите мора повредениот или болниот работник да го заменат со друг работник; новиот работник мора да се обучи и приспособи; несреќите имаат негативно влијание врз сите работници; лошите работни услови можат да резултираат во лоши меѓучовечки односи.

Во Република Македонија во 80-тите години, бројот на повредите при работа се движи од 22-24 годишно и споредено со другите ЈУ републики е понизок и се бележи двапати понизок процент на отсутност од работа и изгубени работни денови. Релативно е мал бројот и на работниците со целосно изгубена работна способност во однос на другите републики и покрај од поранешна СФРЈ, но сепак тој број не е за запоставување (на пример: во 1984 год. имало 29.600 пензионери – инвалиди на трудот, во 1987 – 31.148, што значи на 1.000 активни осигуреници имало 53, односно 52 пензионери – инвалиди на трудот).

Во последните години, во Република Северна Македонија, во просек годишно се случуваат од 100-150 потешки повреди и 15-20 повреди со фатални последици. Најголем дел од несреќите се случуваат во пролетните и летните месеци, бидејќи е тоа период на интензивно извршување на градежни и земјоделски работи. Во дејности со најмногу несреќи и повреди при работа спаѓаат и рударите, а во јавната управа и одбрана најголем дел од несреќите се случуваат во полицијата, при приведување на прекршителите на законот. Во однос на возраста, најмногу страдаат работниците меѓу 45 и 54 години, а најголем број на несреќи со фатален исход има кај работниците на возраст од 55-64 години.

²⁹¹ Според Државниот инспекторат за труд, во текот на 2011 год. се регистрирани вкупно 786 повреди, или за околу 50 % помалку во однос на повредите регистрирани во Институтот за јавно здравје (Информација за повреди на работа и професионални болести во РМ во 2010-2011 год., Заклучок, точка 2; Државен инспекторат за труд, Институт за јавно здравје, Скопје 2012).

1.7. Климатските промени како нов ризик при работа

Зачувувањето на природните ресурси претставува голем глобален предизвик во XXI век. Научните истражувања во светот укажуваат на фактот дека доколку не се ограничи глобалното затоплување, негативните ефекти од климатските промени многукратно ќе се зголемат, што подразбира екстремни временски услови и загрозен економски раст. Светската здравствена организација предупредува за сериозноста од можните последици на климатските промени по здравјето на населението и на работниците. За надминување на заканите од климатските промени врз општествата и економиите, од клучно значење е преминот кон одржлива економија, економија со ниски емисии на јаглерод и економија со ефикасно искористување на ресурсите.²⁹² Преминот кон „позелена“ економија подразбира темелни промени во производството и потрошувачката на сите нивоа.

Синдикатите укажуваат на потребата да се изготват национални или локални здравствени стратегии за приспособување и зајакнување на капацитетите на здравствените системи; соодветните институции да се подготвени да одговорат на екстремни временски состојби; да се врши надзор на заразните болести; рано откривање на респираторните болести; контрола на водата за пиење и на храната; да се промовираат иновации во областа на енергетската ефикасност и употреба на обновлива енергија; да се збогатуваат и разменуваат знаења и искуства за мерките за ублажување на последиците од климатските промени.

За да се постигнува работната продуктивност, синдикатите бараат работодавачите, како најодговорни, да ја ограничуваат изложеноста на работниците на екстремни високи, односно ниски температури, како посредни, надворешни фактори кои ги условуваат несреќите. Да преземаат превентивни мерки, да направат план за дејствување и соодветна организација на работата (повеќе одмор во текот на денот, промена на работното време, прекин на работата по потреба); да вршат контрола на работниот процес; да ги идентификуваат и да извршат проценка на ризик на сите работни места. Работниците да бидат информирани, едуцирани, да се следи нивното здравје и да се организираат вонредни медицински прегледи од доктори по медицина на трудот; посебни мерки да се преземаат за вулнерабилните групи на вработени (повозрасни работници, хронични болни,

²⁹² На 50-тиот Светскиот економски форум што се одржа во Давос, Швајцарија, од 20-24 јануари 2020 год., и на кој присуствуваа околу 3.000 претставници од 118 земји, една од главните теми беше: „Спречување на климатската апокалипса“. Форумот беше во насока на визија за ограничување на глобалното затоплување и изградба на подобра иднина за Европа и светот. Во 2021 год., од 31 октомври до 12 ноември, во Глазгов, Шведска, се одржа Конференција на ОН со присуство на претставници на околу 200 држави, на која е остварена согласност за намалување на емисиите на штетните гасови за да се ограничи глобалното затоплување до 2°C.

бремени жени); да се обезбедат и употребуваат лични заштитни средства; да се врши едукација на работниците за прва помош на работното место.

Синдикатите инсистираат на национално ниво да се носат посебни акциони планови за утврдување на горните, односно долните граници за заштита од студените и топлите бранови и УВ радијацијата како последица на климатските промени и тие да се спроведуваат. Во дел истражувања²⁹³ во различни економски сектори и дејности се изнесуваат податоци за проблемите во овој дел кои се загрижувачки. Поголемиот број испитаници се изјасниле дека во услови на екстремно високи или ниски температури: не се доволно заштитени и информирани за штетностите по нивното здравје; продуктивноста е намалена и не ја постигнуваат работната норма и мора да работат дополнително; нема доволно развиено процедури за безбедна работа, и сл.

Во 2011 год., Владата на РМ усвои Акционен план за превенирање на последиците од топлотните бранови во РМ, а во 2012 год. Акционен план за превенирање на штетните влијанија и на последиците од студеното време и студените бранови врз здравјето на населението во РМ.

Информациите, обуките, едукацијата, добрата пракса и искуства од другите земји за тоа како да се заштити здравјето на работниците (посебно на оние изложени на ризик од многу високи и ниски температури и УВ радијацијата) имаат исклучително значење и се дел од потребниот национален мобилен и интегриран систем во надминувањето на можните последици.

1.8. Аерозагадување

Голем цивилизациски предизвик во XXI век претставува и сè поголемото присуство на токсични материи во воздухот – понагласеното аерозагадување. Емисијата на штетни гасови има големо влијание врз здравјето на човекот на долг рок. ПМ 10 се многу ситни честички кои се присутни во воздухот и содржат: канцерогени метали, прав и други опасни материи и со вдишувањето навлегуваат секаде во човечкото тело. Во некои средини ги има и по петпати над дозволеното, што има големи последици по здравјето на луѓето (иритација на дишните патишта и хронични заболувања на белите дробови, проблеми со кожата, разни видови карциноми, невродегенеративни болести, зголемување на ризикот од срцеви и мозочни удари со смртни последици, итн.).

Борбата против загадувањето станува сè поактуелна тема во Република Северна Македонија. Се нудат разни решенија, се носат закони, се водат едукативни кампањи за издигнување на јавната свест: за менување на

²⁹³ Истражување и дескриптивна пилот студија на Институтот по медицина на трудот и Светската здравствена организација: „Влијанието на топлотните бранови врз здравјето на работниците“, 2013

однесувањето на луѓето во однос на потребата од штедење на енергија, вода, да не се користат пестициди, да се избегнуваат хемикалиите во секојдневната употреба, стоп за пушењето цигари, здрава исхрана, итн.

Синдикатите укажуваа и бараа во услови на алармантно аерозагадување да бидат ослободени од работните обврски: повозрасните работници, бремените жени, како и оние со хронични срцеви или тешки заболувања, да се реорганизира работното време и да се засилат и редовно да се вршат инспекциски контроли.

1.9. Пандемијата со вирусот Ковид-19 и БЗР

На почетокот на новиот милениум, светот забележа епидемии и пандемии од големи размери, како: птичји грип, свински грип, САРС, но со најизразит опфат е пандемијата со опасниот Ковид-19, која во 2020 год. го зафати целиот свет. Во канцеларијата на Светската здравствена организација (СЗО) на 31 декември 2019 год. беше пријавен случај на пневмонија од непознат вирус во градот Вухан, Кина, а на 11 февруари 2020 година, СЗО објави дека се работи за нов коронавирус. Еден месец подоцна, заради брзата преносливост на вирусот од човек на човек, СЗО прогласи пандемија од светски размери. Заради сериозната закана по здравјето и животот на луѓето: се воведуваа строги рестриктивни мерки, карантин, изолација и самоизолација, се прогласуваше вонредна состојба и полициски час во голем број на држави, меѓу кои и во Република Северна Македонија. СЗО објави шокантни податоци дека од почетокот на пандемијата, заклучно со јуни 2020 год., од Ковид-19 во светот има заболено 7 милиони лица, а животот го загубиле 500.000 лица.

Пандемијата Ковид-19 донесе здравствена и економска криза во целиот свет, која е без преседан во поновата историја на човештвото, со што радикално се измени начинот на живеење и се создаде неизвесност за иднината на секој човек на планетата. Таа не само што стана нов колективен здравствен проблем за целиот свет, што сериозно ги ограничуваше демократските права и слободи на граѓаните (заради ограничувањата на движењето), туку ја разорува економијата и на глобално и на национално ниво.

Неминовноста од физичкото оддалечување меѓу луѓето и воспоставување на нови гранични режими (со што значително се намали мобилноста на луѓето и меѓународното поврзување и економска соработка), се покажаа како ефикасни мерки за запирање на ширењето на вирусот, но не и за економијата. Предвидувањата се дека во наредниот период ќе има зголемување на бројот на: изгубени работни места, невработени, социјално загрозувани лица, што ќе предизвика економска неизвесност и дополнителен

страв и стрес кај работниците и граѓаните. МОТ анализира дека само во првите неколку месеци од појавата на корона вирусот се изгубени 305 милиони работни места на глобално ниво, што е за 15 пати повеќе споредено со глобалната финансиска криза од 2008 год., а дополнителни 1,6 милијарди неформални работници се веќе под ризик да ги изгубат своите работни места.

Стручните лица во сферата на менталното здравје предупредуваат дека зголемената социјална изолираност ќе придонесе за влошување на психолошката состојба кај голем дел од општата популација. Меѓутоа, ваквите колективни кризи можат и да поттикнат сплотување на заедницата, пораст на меѓусебното помагање, сочувствувањето и почитувањето на другите; помало загадување на животната и работната средина како резултат на намаленото движење и активности. Исто така, предизвиците од корона кризата придонесе за посилна глобална и регионална економска и социјална соработка и брзи прилагодувања, како што е работењето од дома преку интернет. Зајакна меѓународната научна истражувачка соработка со цел да се развие вакцина за новиот вирусот, еднакво достапна за сите во светот.

Во Република Северна Македонија за надминување на кризата со Ковид-19 беа донесени серија на рестриктивни мерки, беше воведен полициски час и вонредна состојба во државата. Владата на РСМ се фокусираше на превенција и зајакнување на капацитетите на здравствениот сектор и носеше уредби со законска сила, за да може полесно да ја менаџира кризата. За надминување на економските последици од пандемијата донесе пакети на мерки кои се однесуваа на: зачувување на работните места, финансиска поддршка и поволни кредитни линии за микро, мали и средни претпријатија; помош за најранливите, помош за невработените и одложување на плаќањето на кредити.

Според синдикатите, пандемијата покажа дека ништо не смее да биде поважно од заштита на здравјето и животот на секој поединец и треба да биде висок стратешки приоритет во секоја држава. За таа цел е потребно да зајакнува и да се развива јавното здравство и здравствените капацитети, што не е само мерка на социјална политика туку е и од примарна важност за одржување на општата сигурност и безбедност на граѓаните, како и сигурноста и безбедноста на работните места. Да се преземаат сите можни мерки за заштита на здравјето на вработените на работните места, преку обезбедување на заштитни средства и доследно почитување на препораките за заштита од корона вирусот.

1.10. Синдикатите и БЗР

Заради сериозноста и значењето на БЗР, чија несоодветна примена во практиката го загрозува животот и психофизичкото здравје на работниците на работното место, синдикатите во континуитет ги следат и анализираат состојбите и предлагаат мерки за надминување на проблемите од оваа област. За синдикатите, БЗР е мултидисциплинарна категорија, или збир од: техничко-технолошки, економски, здравствени, правни, социјални, образовно-воспитни, политички и други мерки и средства неопходни во остварувањето на потребите и интересите на работниците во оваа област.

а) Во периодот на самоуправното уредување на трудот, заштитата при работа (ЗПР) (термин кој се употребуваше во тој период) беше централна преокупација во дејствувањето на синдикатите. Во 1980-тите години, синдикатите водеа активности за ова право од работен однос согласно Насоките за ЗПР и унапредување на условите за работа. Ова прашање за синдикатите претставуваше решавачки фактор што го обезбедува физичкиот и моралниот интегритет на работниците и ефикасно го заштитува нивното здравје и работната способност. Затоа беше потребно: да се надминуваат сите пропусти и целосно да се уредуваат односите во ЗПР според конкретните потреби и условите за работа; да се води грижа за превентивната здравствена заштита; да се преземаат ефикасни мерки за заштита и во користењето на личните и колективните заштитни средства; да се развиваат службите за ЗПР,²⁹⁴ како и општествената свест и одговорност за тоа дека ЗПР е право на работниците и должност на сите одговорни. Синдикатите укажуваа на потребата од отстранување на пропустите за ЗПР во организациите на здружен труд кои ги констатираа Инспекцијата на трудот и сметаа дека таа мора да биде поенергична во преземањето на казнените мерки.

Во периодот кога Република Македонија беше дел од Југословенската Федерација, за најдобрите практики и натпросечните постигнувања на планот на ЗПР и унапредување на човековата околина, Сојузот на синдикатите на Југославија по повод Денот на заштита „Четврти април“²⁹⁵ врачуваше дипломи и сојузна награда: „Златно сонце“. Се реализираше и југословенската акција со натпреварувачки дух: „Во служба на заштита – во служба на човекот“, со голем број на активности и учество на претставници од многу ОЗТ од сите републики и покраини на СФРЈ, за остварените резултати во доменот на хуманизацијата и културата на трудот. Манифестацијата се одржуваше во

²⁹⁴ Во Законот за ЗПР од мај 1987 год., член 40, точка 3, е уредено да се организираат служби за заштита при работа во ОЗТ од областа на стопанството со најмалку еден извршител (со висока или виша стручна подготовка) до 1.000 работници, а над тој број, служба со повеќе работници во зависност од сложеноста и специфичноста на дејноста на ОЗТ.

²⁹⁵ Добитници на оваа награда за 1988 год. од Република Македонија беа: Кожарски комбинат „Гоце Делчев“ – Скопје; ООЗТ „Фустеларко“ – при Графичкиот завод во Битола; Здружението за заштита при работа во општината Битола.

Белград и до распаѓањето на Југославија, учествуваа над 1.800 најистакнати претпријатија и над 1,5 милиони членови од сите републики и двете покраини на Федерацијата.

Во академската 1988/1989 год., во рамките на Машинскиот факултет при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, за првпат се отворени интердисциплинарни студии за заштита при работа, со 110 редовни студенти. До тогаш, македонскиот стручен кадар од оваа област се школуваше претежно на Факултетот за ЗПР во Ниш, Република Србија.

б) И покрај многуте турбуленции што ги зафати македонската економија во сопственичкото и производственото реструктурирање, синдикатите останаа на ставот дека БЗР мора да биде право од работа број еден. Ова уште повеќе заради неповолните стопански движења: стечаите, ликвидацијата на претпријатијата, технолошкиот вишок, високата невработеност. Во вакви услови, за приватниот капитал инвестирањето во ЗПР претставуваше трошок, без да се води сметка за долгорочниот развој, а условите за работа во одделни приватни компании беа под основните стандарди за БЗР.

За остварување на ова работничко право синдикатите силно се залагаа и го повикуваа членството да ги пријавува сите случаи кога им е загрозено и ставено во опасност нивното здравје и живот. Остваруваа постојани комуникации со синдикалните претставници. Со носењето на новиот Закон за БЗР во 2007 год., водеа кампањи и помагаа за организирање активности во синдикалните организации во претпријатијата и установите за избор на претставници на вработените за БЗР. Во работните средини каде што работниците не се синдикално организирани, синдикатите апелираа работниците синдикално да се организираат и да избираат свои синдикални претставници, како и свои претставници за БЗР кои ќе ги анимираат нивните права според Законот. Да бараат работодавачот да соработува со нив, да ги информира и консултира и да обезбеди здрави и безбедни услови за извршување на работните задачи. На вработените – членови на синдикатите, на кои им е повредено ова право, синдикатите им даваат бесплатна правна помош и по потреба ги застапуваат пред судот.

Синдикатите соработуваат, реализираат проекти, кампањи, едукативни активности, форуми за БЗР, со институциите во државата чиј предмет на опсервација е БЗР: Министерството за труд и социјална политика, Државниот инспекторат за БЗР; Министерството за економија; Министерството за здравство; Институтот за јавно здравје; Институтот по медицина на трудот,²⁹⁶ со

²⁹⁶ Институтот по медицина на трудот на РМ со Одлука на Владата на РМ во 2008 год. е назначен за врвна национална институција задолжена да ги координира и дава стручно-методолошка поддршка на активностите на службите од областа на медицината на трудот. Институтот е Колаборативен центар на Светската здравствена организација. Со Институтот синдикатите имаат спроведено повеќе заеднички активности за БЗР, анкети за здравствените проблеми поврзани со работата – повреди при работа, професионални заболувања; ризици при работа кај специфичните сектори и вулнерабилни групи на работници, истражувања за влијанието на климатските промени врз здравјето на работниците, и др.

МОТ, Светската (ITUC) и Европската синдикална организација (ETUC), Светската здравствена организација, организациите на работодавачите, локалната власт, невладиниот сектор за БЗР, од кои во континуитет со МЗЗПР.²⁹⁷

Во 2000 год. синдикатите одржаа трипартитна Меѓународна конференција, на тема: „Заштита при работа – норматива, стандарди, практика“ со поддршка на Фондацијата „Фридрих Еберт“, на која учествуваше експерт за БЗР од МОТ. Одржани се повеќе стручни обуки за претставниците на работниците за БЗР, на кои се користеа прирачниците на МОТ од Збирката: „Вашето здравје и заштитата при работа“ (Вовед во заштитата при работа; Хемикалии на работното место; Ергономија; Бучава на работното место; Опасности по репродуктивното здравје на мажите и жените на работното место; Законите и нивното спроведување; Користење на комисиите за заштита при работа на работното место; Контролирање на опасностите; Вашето тело при работа).

Под покровителство на МОТ, во 2002 год. (од 18-22 ноември, во Струга), се одржа: „Обука на обучувачи на претставници на работниците за ЗПР“, кога е поддржана иницијативата на синдикатите за покренување широка кампања за спроведување на регулативата за ЗПР. Обуката ја водеше специјалист по ЗПР од МОТ, а учествуваа претставници од: синдикатите, МЗЗПР, Сојузот на здруженијата за ЗПР, МТСП, Државниот инспекторат, Стопанската комора на РМ, Министерството за животна средина и просторно планирање и Институтот по медицина на трудот.

Во наредниот период се одржа серија едукативни активности со претставници на повеќе синдикати, посветени на остварување на правото на работниците за БЗР, со поддршка од Фондацијата „Фридрих Еберт“. Со тоа во многу се придонесе за издигнување на свеста кај синдикалното членство и пошироката јавност дека: безбедна и здрава работна средина не е само спречување незгоди, туку збир на сите аспекти на условите за работа; работодавачите имаат законска обврска да обезбедуваат здраво и безбедно работно место и да ги информираат, едуцираат и обучуваат вработените како да се препознаат раните знаци на било кое потенцијално професионално заболување; да инсистираат менаџментот да внесе промени за да се спречат опасностите, итн.

Проектот: „Воведување и зајакнување на европските стандарди за заштита при работа во текстилната индустрија“ (2005-2009 год.), кој го координираше МЗЗПР со поддршка од Норвешкиот трудов инспекторат, опфати 27 текстилни фабрики, чиј поголем број на работници се членови на СТКЧ. Целта беше да се подобрат работните услови преку воведување

²⁹⁷ Македонското здружение за заштита при работа е формирано во 1964 год. и одбележа 50 години од постоењето. МЗЗПР развива соработка со синдикатите и има реализирано многубројни проекти во интерес на подобрување на условите за работа. МЗЗПР е единствен ILO/CIS Колаборативен центар во Македонија и Focal Point на Европската агенција за БЗР (EU OSHA).

Во Република Македонија активно се занимаваат со БЗР и: Здружението за заштита Битола, Здружението за безбедност при работа „28 Април“, Македонското здружение за медицина на трудот, Македонското здружение на доктори специјалисти по медицина на трудот, и др.

на ЕУ стандарди за БЗР. Во рамки на овој Проект: едуцирани се 80 претставници за БЗР; пренесени се позитивни искуства за БЗР на приближно 5.000 вработени; во 23 фабрики се поставени клима уреди и уреди за вентилација; во 2 фабрики е заменета азбестната кровна конструкција; во 2 фабрики е поставено соодветно осветлување; во 1 фабрика е поставен систем за дојава на пожар, опремена е со апарати за гасење на пожар, обезбедени се лични заштитни средства; има 600 нови вработувања; намалена е температурата во фабриките во просек од 35⁰ на 28⁰; зголемена е продуктивноста од 20 % до 30 %. На Амбасадорот на Кралството Норвешка во Македонија, во знак на благодарност на Норвешка за пружената помош за поддршката на Проектот, му беше предадено знаме на Норвешка „Takk Norge“, изработено од вработените во фабриките вклучени во Проектот.

Претставници на синдикатите имаат учествувано на голем број активности во рамки на проекти за БЗР имплементирани од МЗЗПР, во кои, во дел од нив синдикатите се јавуваат како партнери. Еден од многуте е проектот: „Граѓански организации како активни социјални актери во промоција на стандарди за БЗР“ (2014-2015 год.), потоа проектот: „Зајакнување на партнерствата на граѓанското општество и државните институции во креирање и унапредување на правото за безбедна и здрава работна средина – основно човеково право“, и др.

Во периодот 2011-2012 год., синдикатите здружени во ССМ и социјалните партнери од Турција, го реализираа регионалниот проект: „Европски мостови на соработка за БЗР“ (ЕСВОНС), финансиран од Европската Унија. Во рамки на овој Проект се одржаа повеќе активности. На конференцијата: „Безбедност и здравје при работа – основно трудово право“, на семинарите: „Влијанието на работните услови врз психичкото и физичкото здравје на вработените“; „Улогата на претставниците на работниците за БЗР во имплементацијата на Законот за БЗР“; „Улогата на синдикалниот претставник за унапредување на БЗР“ и трибината: „Улогата на извршната власт во обезбедувањето поддршка за БЗР“, по презентациите на странски и домашни експерти се отворија конструктивни дискусии со кои уште еднаш се потврди дека правото на здрави и безбедни услови за работа има многу значајно место во делот на работничките права.

Во 2013 год., КСС и ССМ учествуваа во организирањето на Втората меѓународна конференција, на тема: „Национални стратегии за БЗР“, на која учествуваа над 150 претставници на организации и институции и експерти за БЗР од Македонија и странство.²⁹⁸ Генерален заклучок на Конференцијата

²⁹⁸ Конференцијата се одржа од 25 до 28 април 2013 год. Ја организираше МЗЗПР, во соработка со: ССМ, КСС, ОРМ и ДИТ, а имаше учесници и презентери од: Европската агенција за БЗР; ДИТ од Норвешка; Европската банка за обнова и развој; Управата за БЗР, Ирска; Генералниот директорат за БЗР од Турција; Управата за БЗР од Србија; ДИТ од Албанија; Дирекцијата за труд од Швајцарија; Европската мрежа за образование за БЗР; ДИТ од Косово; Националниот совет за БЗР, Хрватска; Федералниот сервис за вработување, труд и социјален дијалог, Белгија; Републичката управа за инспекциски работи, Република Српска, и др.

беше дека светската финансиска и економска криза имаше неповолни ефекти врз економијата во сите земји во регионот и пошироко, што претставуваше силен предизвик и негативно се одрази и врз обезбедувањето на потребните услови за непречено извршување на работните задачи. Ваквите состојби неминовно бараат да се развива глобална соработка, да се разменуваат искуства и информации за да се придонесе во: елиминирање на штетностите, несреќите, повредите и професионалните заболувања. За време на одржувањето на Конференцијата, а во чест на 28 Април – Светскиот ден за БЗР, претставниците на синдикатите и на МЗЗПР положија свежо цвеќе на Споменикот на градителите пред браната на Мавровското Езеро.²⁹⁹

Во 2018 год., синдикатите, заедно со МЗЗПР, се вклучија во имплементацијата на проектот: „Подобрување на вклученоста и влијанието на граѓанското општество во јавните политики за БЗР и донесувањето на одлуките како поддршка на државата во процесите на пристапување кон ЕУ“. Целта на проектот е да се издигнува јавната свест за обезбедување, унапредување и заштита на правата на здрави и безбедни услови за работа. Кампањи, обуки и семинари за БЗР се одржуваат и на ниво на грански синдикати кои со своето членство работат на теми сообразно на дејноста што ја застапуваат, но во основа се однесуваат на: значењето на БЗР; мерките што треба да ги презема работодавачот; улогата на синдикалниот и претставникот на работниците за БЗР и нивната одговорност; нормативата за БЗР; проценка на ризик на работно место и извештај за безбедност; превентивни мерки и заштита од изложеноста на работниците на разни хемиски агенси; влијанието на работните услови врз репродуктивното здравје на работниците; климатските промени и здравјето на работниците; стресот поврзан со работата и синдром на согорување; мобингот; правилниците за минимални барања за БЗР во работниот простор и ризиците поврзани со изложување на штетни супстанции; улогата на Трудовата инспекција за БЗР, итн.

Синдикатите редовно излегуваат со *соопштениеја и апели* преку медиумите за преземање мерки од страна на работодавачите за заштита на здравјето на работниците, печатат: пропаганден материјал, брошури, прирачници. Преку синдикалните претставници и претставниците на работниците за БЗР, се залагаат за: успешни стратегии, програми и акциони планови за БЗР *непосредно кај работодавачите*, со цел: да се идентификуваат и контролираат опасностите на работа, работниците да се информираат за изложеноста на ризици и напорите за поквалитетна заштита при работа да се развиваат во континуитет.

²⁹⁹ Во февруари 1956 год., за време на работа на мавровскиот хидроенергетски систем, 52 работници трагично го изгубиле животот при одрон на снежна лавина по долината на реката Радика, во селата Стрезимир, Штировица и месноста Торбешки Мост. Споменикот е изграден во нивна чест.

Синдикатите се залагаат: да продолжи хармонизирањето на националната легислатива и транспонирањето на директивите на ЕУ од областа на БЗР, да се воспоставува единствена евиденција на повреди и несреќи при работа, Државниот инспекторат за труд да го подобрува квалитетот на инспекциските надзори, да ја развива соработката и размена на податоци со другите институции, вклучувајќи ги синдикатите.

Во рамките на Регионален информативен форум за БЗР што се одржа во Будимпешта, Унгарија, од 29-30 август 2016 год. под покровителство на Европскиот синдикален институт (ETUI), беше потпишан *Меморандум за БЗР* од синдикатите од: Бугарија, Хрватска, Унгарија, Македонија, Романија и Србија. Суштината на Меморандумот е: синдикатите да разменуваат искуства за зајакнување на нивната улога во контролата на БЗР; да се развива социјалниот дијалог и соработката во областа на БЗР; целосно да се спроведуваат одредбите на Рамковната Директива 89/391/ЕЕК, посебно за претставниците на работниците за БЗР; потребни се превентивни мерки и силни системи за инспекција и спроведување на законодавството; да се создаде одговорен пристап во однос на БЗР за да се смалува бројот на несреќи при работа и професионални заболувања; проценката на ризик при работа да се врши во рамки на закон, посебно во малите и средни претпријатија; да се води заедничка акција за сузбивање на психосоцијалните ризици, и др.

1.11. Светски ден за БЗР – 28 Април

Ова е ден кога во целиот свет им се оддава почит на работниците кои на работните места заради несреќи и професионални болести претрпеле фатални последици по нивниот живот и здравје. Неговото одбележување го поддржува МОТ со активности за БЗР кон кои се приклучуваат земјите-членки на МОТ, меѓу кои Република Северна Македонија. Синдикатите се вклучија во кампањите на МОТ: „Мој живот, моја работа, моја безбедна работа“ (2008 год.); „Системи за управување со БЗР: алатка за постојано подобрување“ (2011 год.); „Промовирање безбедност и здравје во зелена економија“ (2012 год.); „БЗР при употреба на хемиски супстанции“ (2014 год.); „Вклучи се во градење култура за превенција за БЗР“ (2015 год.); „Стресот на работното место: колективен предизвик“ (2016 год.).

На Светскиот ден за БЗР, почнувајќи од 2010 год., започна да се доделува *Национална награда за добра пракса на БЗР*, за претпријатија кои се примерни во остварувањето на законското право на работниците, своите работни задачи да ги извршуваат во здрави и безбедни услови. Активностите ги координира МЗЗПР, а наградата се доделува врз основа на изградени критериуми и изборот на посебна комисија која ја сочинуваат претставници на социјалните партнери, меѓу кои и на синдикатите.

Во 2014 год. во рамки на одбележувањето на 28 Април и Први Мај – Меѓународниот ден на трудот, синдикатите организираа кампања под мотото: „За безбедни работни места“ (Скопје, Плоштад „Македонија“), со учество на голем број синдикалци и граѓани на РМ. Во рамки на кампањата, синдикатите покренаа Иницијатива за *измени и дополнување на Законот за БЗР* и бараа да се внесат посебни прецизни одредби за: претседателот на синдикалната организација, односно на синдикалниот претставник на мнозинскиот синдикат, претставникот на вработените за БЗР и претставникот за информирање и консултирање, што е согласно меѓународните конвенции и европските директиви и политики. Како дел од кампањата на Европската агенција за БЗР (EU OSHA), на тема БЗР, се прикажуваа кратки анимирани видеа од НАПО, како и низ цела Европа.

Во рамки на проектот со МЗЗПР: „Зајакнување на партнерствата на граѓанското општество и државните институции во креирање и унапредување на правото за безбедна и здрава работна средина – Основно човеково право“ (2015/2017 год.), синдикатите преку регионалните синдикални претставништва и синдикалните канцеларии спроведоа анкета за БЗР меѓу вработените – синдикалното членство. Анкетата беше основа за „Студијата за функционирање на бипартитниот дијалог за БЗР во компаниите и улогата и профилот на претставниците на вработените за БЗР во Република Македонија“, по чии клучни препораки се одржа крос секторска дебата. Се одржа и национална конференција за: „Функционирање на бипартитниот дијалог за БЗР во компаниите“, за тоа како социјалните партнери, граѓанскиот сектор и државните институции се залагаат за унапредување на бипартитниот дијалог за БЗР.

Во 2018 год. во рамки на одбележување на Светскиот ден за БЗР, синдикатите одржаа Конференција на тема: „Активности за унапредување на БЗР“, на која учествуваа претставници на социјалните партнери и соодветните институции и организации. Истакната е потребата од постојана соработка со цел за остварување и унапредување на работничкото право на БЗР.

Во 2019 год. синдикатите, за 28 Април – Светскиот ден за БЗР издадоа Соопштение за значењето на остварувањето на правото на работниците на БЗР како основна претпоставка и предуслов за непречено извршување на работните задачи на работниците и зголемување на нивната продуктивност; за потребата од стручна анализа дали постојниот Законот за БЗР треба да се менува или е потребно да се донесе нов; да се унапредуваат поединечните колективни договори во делот за БЗР; да јакне соработката и заедничките активности со инспекциските органи, граѓанскиот сектор, научната и стручната јавност; да продолжат едукативните активности за оспособување на членството и синдикалните раководства за значењето на прашањето на БЗР.

Во 2020 и 2021 година, на Светскиот ден за БЗР, синдикатите апелираа до своето членство и сите одговорни субјекти во државата да се вклучат во

борбата за искоренување на светската епидемија со коронавирусот. Да се заштитат сите работници, а особено оние кои заради природата на нивните работни задачи се директно изложени на ризик од зараза со опасниот вирус.

1.12. Европска недела за БЗР

Синдикатите во Македонија секоја година со пригодни настани се вклучуваат во одбележување на Европската недела за БЗР на Европската агенција за БЗР (EU OSHA).³⁰⁰ Синдикатите учествуваа во Кампањата во рамки на Европската недела за БЗР (во 2007 год.) „Олеснете си го товарот“ (посветена на мускулно-скелетните заболувања предизвикани од: неправилното седење, недоволното раздвижување, работата под стрес, работата со застарени алатки, неправилното дигање товар, и др.); потоа во Кампањата (2012-2013): „Здрави работни места“ (во чии рамки се објавени прирачниците: „Лидерство на менаџментот во БЗР“, „Учество на работниците во БЗР“, „Работиме заедно за превенција од ризик“) чија цел беше да се поттикнуваат работодавачите да ги консултираат работниците и да ги почитуваат нивните идеи и предлози за примена на најдобрите стратегии за превенција од ризик.

Во рамки на Европската недела за БЗР во 2013 год., синдикатите одржаа Трибина: „Добри примери, практики и искуства од имплементирање на Законот за БЗР“, со поддршка од Фондацијата „Фридрих Еберт“. Пред претставници на вработените за БЗР, синдикални претставници, претставници на социјалните партнери, МОТ, МЗЗПР и други невладини организации, со свои презентации настапија претставници на компаниите кои се добитници на Националната награда за добра пракса за БЗР во 2012 год. („Империјал Тобако“ ТКД АД Скопје; „Цементарница Усје“ АД Скопје и „ДАСС Инженеринг“ – Охрид).

Европската агенција за БЗР (EU-OSHA) во месец април 2014 год. започна 2-годишна Кампања: „Здрави работни места – управување со стресот 2014/2015“, во која се вклучија синдикатите. Поводот за оваа Кампања се показателите од најновите истражувања кои потврдуваат дека како еден од актуелните ризици при работа во светски рамки се токму психосоцијалните ризици, или стресот поврзан со работата. Во најновата пан-европска анкета на EU-OSHA, 51 % од работниците сметаат дека стресот поврзан со работата е вообичаено присутен на нивното работно место и дека нивната

³⁰⁰ Европската агенција за БЗР (EU-OSHA) е формирана од Европската Унија во 1996 год., со седиште во Билбао, Шпанија. Нејзината мисија е да промовира култура на превенција, да прибира, анализира и дистрибуира информации и да ги поттикнува, пред сè, владите на земјите-членки, организациите на работодавачите и работниците, да придонесуваат работните места да бидат безбедни, здрави и продуктивни.

Република Македонија има свој Focal Point Manager во EU-OSHA.

организација не се справува успешно со него, дека над 40 % од работодавачите сметаат дека е потешко да се управува со психосоцијалните ризици, отколку со вообичаените ризици за БЗР. Управувањето со стресот поврзан со работата е еден од целите и на Стратешката рамка на ЕУ за БЗР 2014-2020, во која се нагласува дека заштитата на менталното здравје на работникот е клучен фактор за превенција на заболувањата поврзани со работата.

Безбедноста и здравјето при работа за синдикатите претставува темелно и приоритетно право од работен однос. Неговата актуелност и предизвик се зголемува посебно во поново време кога ризиците по здравјето и безбедноста на работниците се во пораст посебно со појавата на: новите технологии, глобалните климатски промени, аерозагадувањето и пандемијата Ковид-19. Сето тоа бара да се преземаат навремени и ефективни интервенции и соодветни превентивни мерки за спречување на несаканите последици по здравјето и безбедноста на работниците.

2. Дискриминација – забрана и заштита

Додека во своите зачетоци заштитата при работа се врзуваше единствено за заштитата на физичкиот интегритет на работниците од механички повреди, денес таа подразбира: заштита на целокупната личност на работниците, вклучувајќи го нивниот физички, психички и морален интегритет. Заштитата на: приватноста, достоинството, личните податоци, како и забраната за дискриминација и мобинг, како нова, т.н. трета генерација (социјални) права, претставува современ предизвик на заштитата при работа и е основниот темелник на Европскиот социјален модел, врз кој се заснова Европската Унија.

2.1. Закон за спречување и заштита од дискриминација³⁰¹

Во Република Северна Македонија се вложуваат постојани напори и е направен значителен исчекор во однос на усогласувањето на македонското со европското законодавство и е зголемено нивото за заштита од дискриминација врз било која основа. Македонското законодавство во однос на дискриминацијата се темели врз највисоките меѓународни документи: Универзалната декларација за човекови права (1948), Меѓународниот пакт на ООН за граѓански и политички права, Конвенцијата на ООН за економски, социјални и културни права, Конвенцијата на ООН за елиминирање на сите форми на

³⁰¹ Закон за спречување и заштита од дискриминација: „Службен весник на РМ“, бр.: 50/10; 150/15; 177/15 (пречистен текст); Закон за изменување на Законот за спречување и заштита од дискриминација: „Службен весник“, бр.44/14; 150/15; Одлука на Уставниот суд на РМ У.бр.82/2010 („Службен весник на РМ“, бр. 127/10)

расна дискриминација и Конвенцијата на МОТ бр. 111, Европската конвенција за човекови права и основни слободи.

Правото на недискриминација е уредено во: *Уставот на Република Македонија* (кој гарантира еднаквост на граѓаните во остварувањето на своите граѓански и работнички права); *Законот за еднакви можности на жените и мажите* (во сите области); *Законот за социјална заштита* (заснован врз начелото на хуманизам, социјална праведност и солидарност); *Законот за работните односи* (работниците и работодавачите склучуваат договор за вработување со кој работникот има исти права како и секој друг вработен, меѓу кои и право на членување во синдикат); *Кривичниот законик* (дискриминацијата е кривично дело); *Законот за заштита на децата* (ја забранува било која форма на дискриминацијата на децата во остварувањето на нивните права).

Во 2010 год. е донесен посебен *Закон за спречување и заштита од дискриминацијата* и е основана независна Комисија за заштита од дискриминација. Со Законот се забранува секоја директна дискриминација (кога едно лице било доведено, или би можело да биде доведено во понеповолна позиција од други лица во исти, или слични ситуации) и индиректна дискриминација (кога одредена, навидум неутрална одредба, критериум или практика, го става, или би го ставила, во понеповолна положба едно лице во однос на другите лица заради определено негово својство, статус, определување или уверување); повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на: пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор.

Во 2020 год. се донесе нов Закон за спречување и заштита од дискриминација³⁰² со кој се обезбедува принципот на еднаквост во остварување на човековите права и слободи гарантирани со Уставот на РСМ, законите и ратификуваните меѓународни договори. Законот ги уредува: превенцијата и забраната од дискриминација, облиците и видовите на дискриминација, постапките за заштита од дискриминација, како и составот и работата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Овој закон се применува од страна на сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни овластувања и сите други правни и физички лица.

³⁰² Закон за спречување и заштита од дискриминација: „Службен весник на РСМ“, бр. 258/20

Во своите определби, синдикатите се за подобрување на националното законодавство и негово усогласување со правото на ЕУ, со цел да се олесни процесот на заштита од дискриминација, како и натамошните напори во евроинтеграцискиот процес на Република Северна Македонија. Подготвени се за консултации со останатите социјални партнери во имплементацијата на законодавството од областа на антидискриминацијата во земјата и споделување на искуствата од другите земји. Тоа ќе помогне во развивање дополнителни алатки за поддршка кои ќе бидат користени од страна на непосредните учесници, со цел да се олесни правењето разлика меѓу случаите на дискриминација и случаите на повреда на други човекови права.

Синдикатите посебно се залагаат за забрана на дискриминацијата на работното место и работниците да се ставаат во нееднаква положба, покрај другото, и заради членување во синдикат. Бараат работодавачите да им обезбедат еднакви можности и еднаков третман на работниците во врска со остварувањето на правата од работниот однос уредени со законите од трудовата област.

2.2. Посветеност на синдикатите против дискриминацијата

Синдикатите соработуваат и ги поддржуваат сите програми и политики од областа на антидискриминацијата во државата. Интензивна соработка остваруваат со *Комисијата за заштита од дискриминација*,³⁰³ учествуваат со свои претставници на средби за размена на искуства во врска со унапредување на активностите за препознавање, превентива и заштита од дискриминација. Како еден од главните проблеми поврзани со постапката пред оваа Комисија, синдикатите сметаат дека е товарот на докажување и тоа што таа не обезбедува посеопфатна заштита, туку издава само мислења и препораки, а Законот предвидува само казни за дискриминаторите, без никаков вид на обесштетување за нанесени штети на жртвата. Синдикатите здружени во ССМ и Комисијата за заштита од дискриминација на 11.2.2015 год. потпишаа Меморандум за соработка.

Исто така, синдикатите соработуваат со: *Народниот правобранител* кој има специјализиран сектор за недискриминација и рамномерна застапеност (постапува само кога се повредени правата од страна на органите на државната управа и други тела и организации кои имаат јавни овластувања); *Застапникот за еднакви можности* (ги штити лицата од родова дискриминација, без разлика дали таа е сторена од државно тело, приватно или физичко лице); *Секторот за еднакви можности при МТСП*,³⁰⁴

³⁰³ Комисијата за антидискриминација е самостоен, независен орган, со својство на правно лице. Ја сочинуваат 7 члена кои ги избира и разрешува Собранието на РСМ.

³⁰⁴ Во 1997 год. во МТСП е основано Одделение за промовирање на родовата рамноправност, а во 2007 год. е променето во Сектор за еднакви можност.

Собраниската комисија за еднакви можности (основана со Законот за еднакви можности од септември 2006 год.) и со *Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот*, со комисиите и координаторите за еднакви можности на жените и мажите (воспоставени во 75 единици на локалната самоуправа) кои изработуваат и усвојуваат локални акциски планови за родова рамноправност.

За прашања од дискриминацијата, синдикатите соработуваат со *организациите на работодавачи* со цел преку разни заеднички активности да се издигнува свеста кај двете страни од потребата за ангажирање за интегрирање на еднаквите можности и еднаквиот третман и другите механизми за социјално вклучување и заштита на работниците во работните процеси. Со Организацијата на работодавачи на Македонија синдикатите потпишуваат колективни договори во кои е допрецизирана забраната и заштитата од дискриминација. ОРМ и синдикатите се консолидираат и кога се работи за било какви дискриминирачки активности кои одат на штета на работниците и работодавачите, како и во однос на дополнителните напори на законодавецот за целосно усогласување на постојниот Закон со правото на ЕУ, како и со политиките во оваа област.

Во градење на македонското општество како општество без дискриминација, каде што сите луѓе се со еднаков третман и на прв план е застапеноста на кодексот на етичкото и деловно однесување, синдикатите развиваат соработка и со *невладините организации*. Отворен е консултативен процес за промоција на мултикултурата и толеранцијата, предизвиците и системското спречување и заштитата од дискриминација и обезбедување соодветна правна и социјална заштита на жртвите и подготвеност за промотивни кампањи за одржување на вредностите на демократијата, владеењето на правото и заштитата и унапредувањето на човековите права, и во тие рамки борба против дискриминацијата.

Секциите на жени и секциите на млади во рамки на синдикатите дејствуваат практично во сузбивањето на појавите на дискриминацијата на жените и младите работници на работните места. Секциите на жени водат и учествуваат во кампањи за тоа: колку на жените им се достапни работните места; дали се цени нивната стручност и квалификации; дали постои јаз во платите, односно дали жената и мажот со ист степен на образование, на исти работни места примаат исти плати за еднакво извршени работни задачи; кампања за учество на 51 % жени во политиката, итн.

Сознанијата од овие активности се дека постои дискриминација на жената и дека е присутна во повеќе сфери: политичката, економската, културната и општествената. Родовата нееднаквост особено загрижува во работните односи и е посебно изразена *при нови вработувања* (во огласите се наведува дека се бара само машки кандидат или, пак, ако не е наведено, се елиминираат молбите на кандидатите од женски пол, или се

примаат на работа немажени кои треба да потпишат изјава дека во наредните години нема да се мажат и да раѓаат деца, во спротивно ќе добијат отказ) и *прогласување технолошки вишок* (вообичаено се прогласуваат најпрво лицата кои најмногу се отсутни од работа заради боледување, а тоа се жените или заради раѓање или заради негување на малите деца).

Анализите на секциите на жени при синдикатите потврдуваат дека многу малку жени покренуваат иницијатива за остварување на правата од работа, се повлекуваат или даваат отказ и не прифаќаат да работат под услови кои ги диктира работодавачот, а се од дискриминирачки карактер. Овие постапки особено се изразени во текот на приватизацијата на претпријатијата со општествен капитал (кога најмногу на удар беа токму жените) заради неодговорноста на повеќето приватни работодавачи кои не ги почитуваа законите и колективните договори, а инспекцискиот надзор затајуваше.

Секциите на млади при синдикатите најмногу реагираат во однос на дискриминацијата врз основа на *возраста при вработувањето*. На пример, многу често во огласите за вработување се наведува кандидатот да биде најчесто од 25-40 години. Тоа остава впечаток дека младите лица полесно доаѓаат до вработување, но статистичките податоци покажуваат дека младите луѓе се посклони кон невработеност, за што придонесува и образовната политика и нејзиното приспособување кон пазарот на трудот. Кон ова се надоврзува и фактот дека младите луѓе кои штотуку излегле од образовниот систем може да се соочат со дискриминација која се заснова на резервираноста кај работодавачите дека младите немаат, или имаат мало практично искуство.

Од теренската работа на синдикатите и територијалната организациона мрежа се добиваат информации за појави на дискриминација по разни основи, најчесто поврзани со: вработувањето, јазот во платите; породилните отсуства; унапредувањето; постојната полова хиерархија – половата сегрегација и воспоставувањето на машката доминација; прогласувањето технолошки вишок; учеството во синдикални активности и акции (протести и штрајкови); отказ на договорите за вработување, итн. Постојат стереотипи за улогите на половите: жената е предодредена за продолжувањето на видот, за одгледување на децата, да се грижи за семејството и да ги извршува домашните работи (домот е нивното „вистинско царство“); потчинета е на мажот кој треба да доминира; жените се доживуваат и се дефинираат како помалку вредни, од понизок ранг; на женскиот труд му се придава помала важност и помалку се вреднува, за разлика од машкиот труд; жените работат затоа што мораат и кај нив, за разлика од мажите, отсуствува посветеноста на работата надвор од домот; доколку мажите доволно би заработувале, жените воопшто не би работеле (иако работата како за мажите, така и за жените, не значи само економска независност,

туку и поле на лично докажување и вреднување); одредени занимања надвор од домот се сметаат како типични „женски“ и помалку достоинствени за мажите (на пр. во текстилната индустрија се вработуваат главно жените), итн.

Едукација и обуки. Значајни активности во процесот на имплементацијата и промоцијата на законодавството од областа на антидискриминацијата и како инструмент за дополнително градење на капацитетите на одговорните субјекти, се едукацијата и обуките. Оттука, промоцијата на концептот на еднаквост, недискриминација и човекови права е дел од долгорочните стратешки програми за обука на: синдикатите, работодавачите, соодветните министерства, локалната власт, граѓанскиот сектор, како и претставниците на медиумите. На тој начин се придонесува да се спречат случаите на дискриминација при вработување, а вработените да бидат повеќе свесни за своите работнички права, како за права кои произлегуваат од соодветното законодавство од областа на антидискриминацијата.

Претставници на синдикатите учествуваат на обуки и едукација за: еднаквост и недискриминација, кои се спроведуваат во рамките на повеќе проекти. За учество во: „Поддршка на процесот на спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација – јакнење на капацитетите на јавната и државна администрација за спроведување на стратегија за еднаквост и недискриминација по однос на етичка припадност, возраст, лица со ментална и телесна попреченост и пол 2012-2015 година“, спроведуван од Британскиот Совет, во партнерство со МТСП, на синдикатите здружени во ССМ (на 31.7.2014 год.) им беше доделено признание. Синдикатите учествуваа и во проекти за унапредувањето на меѓуинституционалната соработка во борба против дискриминацијата, организирани од Македонскиот центар за меѓународна соработка, во партнерство со „Полио плус“ – движење против хендикеп, МТСП и Комисијата за заштита од дискриминација, во рамките на програмата „Прогрес“ (2007-2013) на Европската Унија. Синдикатите се вклучени и во активностите на МТСП за оценка на спроведувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминацијата, спроведени со поддршка на Мисијата на ОБСЕ.

Синдикатите овозможуваат поголем пристап на информации и стекнување на соодветно знаење за дискриминацијата преку своите информативни средства и едукативни активности и го охрабруваат своето членство да бара примена на Закон за спречување и заштита од дискриминација секогаш кога ќе се случи сериозна повреда на нивните работнички права. На вработените – членови на синдикатите кои се дискриминирани, синдикатите им даваат соодветна правна заштита и застапување пред судовите.

3. Психичко вознемирување на работното место (мобинг)

„Психичко вознемирување на работно место (мобинг) е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, понижено, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место“.³⁰⁵ Мобингот (го нарекуваат „бавен отров“) претставува ризик при работа кој успешно се издигнува кон високото прво место во светот.

Психичкиот притисок и психичкото малтретирање на работното место работниците во Република Македонија со особена изразеност го чувствуваа со започнувањето на процесот на приватизацијата на општествениот капитал. Работниците не беа доволно информирани и не го препознаваа мобингот, не ги поврзуваа здравствените и други последици со оваа негативна појава, уште повеќе дека треба да се справат и како да се справат со неа. Во услови кога започна стапката на невработеност драматично да расте, кога понудата и побарувачката на работна сила се најдоа во голем расчекор, секако дека примарен беше интересот на обезбедувањето егзистенција. Меѓутоа, човекот не е само физичко битие, туку и битие со: чувства, разум, свест, има потреба за материјални, но и за духовни добра.

Во годините што следеа, мобингот земаше сè посилен замав, најизразито во дел од фирмите кои беа откупени со странски капитал и во кои трката за профитот ги ставаше на маргините потребите и способностите на работниците. Се запоставуваше реалниот факт дека нарушувањето на нормалниот тек на животот на вработениот во работната средина се одразува и врз неговото физичко и ментално здравје, врз неговата семејна хармонија, врз неговата работоспособност. Недоволната грижа на работодавачите за потребите на работниците, нивната преокупираност само со финансиските интереси, несоодветната организација на работата, непочитувањето на елементарните трудови права, несоодветната заштита на: жените, младите, инвалидизираниите, повозрасните лица, ги нарушуваше меѓучовечките односи, што, пак, силно негативно се одразуваше врз планираните и очекувани деловни резултати.

Мобингот не е непознат и за работните средини и во другите држави

³⁰⁵ Закон за заштита од вознемирување на работното место: „Службен весник на РМ“, бр. 79/13

кои минуваа по патот на транзицијата, но и за земјите кои важат за развиени и во кои се огледуваат другите земји. Психичкиот притисок или психичкото малтретирање во светот е познат под терминот мобинг,³⁰⁶ кој е во широка употреба и во нашата држава. Заради големината и раширеноста на овој проблем во европски и светски рамки (на кој особено внимание му се посветува во Шведска и Финска), Советот на Европската Унија (на 3 јуни 2002 год.) усвои Резолуција, со која им наложи на своите членки, со цел за постигнување добри услови за работа дека мораат, меѓу другото, да се ангажираат за сузбивање на стресот и психичкото малтретирање на работа.

3.1. Мобирани работници и мобери

Покрај мноштвото ризици при работата, работниците се изложени и на мобинг, кој претставува опасност по нивното физичко и ментално здравје, ја попречува нивната професионална иднина, предизвикува повреда на човековото достоинство. *Мобираниите работници* се изложени на: психичко малтретирање, понижување, застрашување, напад врз нивниот авторитет, неизвесност за нивното работно место. Последници од оваа непријателска и неетичката комуникација на работа за мобираните работници се: траума, стрес, беспомошност, вознемирување. Кај нив се забележуваат одредени симптоми, како: *физички* (најчесто вкочанетост – стаписаност); *физиолошки* (забрзан срцев ритам, покачување на крвниот притисок, болки во желудникот, несоница, и др.); *психички* (расеаност, намалена концентрација, напнатост); *бихевиорални и социјални* (повлекување во себе, претерана употреба на: лекови, алкохол, цигари).

За мобираните работници обично се шират невистини за нивниот приватен живот, во негативна смисла се коментираат нивните лични особености. За да се оствари намерата (најчесто да се избркаат од работа): постојано се критикуваат и се навредуваат дека не знаат да работат; ги тераат да извршуваат работи несоодветни на нивните квалификации и способности; постојано ја контролираат нивната работа; се казнуваат без оправдани причини; не им се даваат работни задачи (или им се даваат премногу едноставни или претешки, преобемни, со куси рокови, или постојано се менуваат); се напаѓаат дека се невротични, постојано се жалат, немаат капацитет за работата што ја извршуваат, не умеат да се справат со одговорностите; им се одземаат потребните средства за работа (телефон, компјутер...). Се води кадровска политика на штета на мобираните работници, па од страв да не бидат прогласени технолошки вишок, овие работници прифаќаат да работат било што.

³⁰⁶ Зборот мобинг потекнува од англискиот збор *mob*, што значи агресивен чопор, и зборот *mobbish*, што значи грубо, вулгарно, простачко. Научникот Конрад Лоренц (Konrad Lorenz), мобингот го споредува со однесувањето на чопор животни кон нивниот непожелен член, негов прогон сè додека самиот не ги напушти.

Од истражувањата на синдикатите е констатирано дека најчесто жртви на мобинг се: вредните, стручните, унапредените работници, жените, младите, повозрасните работници кои се пред пензионирање, членови на синдикат кои се борат за своите права од работа, работници кои воочиле и пријавиле неправилности во работата. На мобинг се изложени и: работниците кои често изостануваат од работа заради болест; работниците со посебни потреби; заради материјалниот статус; политичката припадност, итн.

За моберите, во Законот за заштита од вознемирување на работното место е утврдено: „Вршител на вознемирување на работното место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство – работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавачот – правно лице, вработен или група вработени кај работодавачот или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место“ (член 6, точка 1 од овој Закон).

Моберите имаат скроена стратегија како да дојдат на „власт“, или како да ја одржат „власта“, односно да ги остварат личните цели и интереси. Никогаш не се сами, со нив се лицата со слаб карактер кои сакаат своите цели и намери да ги остварат за сметка на своите колеги. Доколку дојде до промена на позицијата на „моќниот“ мобер во надолна линија, први се против него. Најчесто моберите за жртви ги имаат работниците кои се истакнуваат и кои се предадени на работата, на кои им завидуваат на напредокот во кариерата.

Иако е потребно менаџерите навремено да го препознаваат и елиминираат проблемот со мобингот од повеќе аспекти (психолошки, медицински, социолошки, правен), кај дел од нив преовладува мислењето дека работниците изложени на мобинг не умеат да се приспособат за работа во тим, дека се асоцијални типови. Нивната заинтересираност се разбудува кога проблемот ќе ескалира, или кога ги засегнува нивните интереси.

Доколку мобингот се одвива меѓу работниците со еднаква положба на хиерархиското скалило, односно кога еден или цела група работници избираат еден работник – жртва, станува бор за *хоризонтален* мобинг. Кога претпоставениот малтретира еден работник или цела група, или, пак, обратно ако еден работник или група работници малтретира еден претпоставен, се работи за *вертикален* мобинг. Постои и *стратешки* мобинг – кога се вршат структурни промени во фирмата или установата.

3.2. Закон за заштита од вознемирување на работното место³⁰⁷

Правото на достоинствена работа на работникот произлегува од: највисокиот правен акт, Уставот на Република Северна Македонија; Законот за работните односи; Законот за БЗР; Законот за спречување и заштита од дискриминација; Кривичниот законик, како и колективните договори.

Заради сериозноста на проблемот со мобингот, синдикатите водеа непрекинати активности за негово промовирање и потребата од носење на посебен закон против мобинг. Во 2009 год. беше изменет Законот за работните односи, се додаде нов член 9а и нов наслов: „Психичко вознемирување на работното место (мобинг)“. Измените на ЗРО беа поддржани од страна на синдикатите, меѓутоа тие сметаа дека тоа не е доволно и дека треба да се донесе посебен закон против мобинг. За да ја постигнат целта, синдикатите започнаа широка кампања и серија едукативни активности. Беа изработени брошури, прирачници и промотивен материјал (кои беа први и единствени од ваков вид во целата држава) врз основа на истражувања од страна на синдикалните претставници во претпријатијата и установите на целата територија на Република Македонија. Резултатите од истражувањето покажаа дека е висок процентот на работниците кои се жртви на мобинг и со тоа е неодминлива потребата за усвојување на посебен закон за мобинг.

Во 2012 год. синдикатите предложија текст за Нацрт-законот за мобинг и покренаа Иницијатива на ЕСС за поведување постапка за донесување на посебен закон за заштита од психичко вознемирување на работно место. Во мај 2013 год. на Иницијатива на синдикатите се донесе Законот за заштита од вознемирување на работното место. Со Законот се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и на вработените во врска со спречувањето на психичкото и половото вознемирување на работното место, мерките и постапката за заштита од вознемирување, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место. Исто така, се обезбедува поцелосна правна рамка преку утврдувањето на превентивни и други мерки и уредување на постапката за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот, како и постапката на судска заштита.

3.3. Активности на синдикатите за заштита од мобинг

Со цел на мобираните работници да им се помогне во остварувањето на рамноправен статус со своите колеги, нивните матични синдикати им пружаат поддршка и помош. Тие ги охрабруваат да одговараат на нападите

³⁰⁷ Закон за заштита од вознемирување на работното место: „Службен весник на РМ“, бр. 79/13

аргументирано и заедно со синдикалниот претставник и претставникот на работниците за БЗР трпеливо да ги собираат и архивираат сите документи во случај на мобинг (да се води дневник, да се бележи датумот и времето на настаните, нивниот број, зачестеноста, имињата на сведоците, да се опишуваат настаните со што е можно повеќе детали, да се чуваат копиите на писмата, мејловите, пораките, решенијата, барањата, или било која друга форма на кореспонденција со лицето-мобер). Го упатуваат мобираниот работник да се јави кај својот лекар за да се утврди дали влошувањето на здравствената состојба е последица на мобинг на работното место и за тоа да го информира работодавачот.

Заедно со синдикатот, мобираниот работник треба да побара помош и совет од психолог, да се обрати до комисијата за здравје и безбедност при работа (доколку постои), до кадровското одделение, што е во согласност со колективен договор и закон. Да се информираат, да се комуницира и соработува со граѓанските здруженија во врска со мобинг. Синдикатот може да формира посебна комисија и заедно со претставникот на вработените за БЗР да ја испитаат целата мобинг ситуација, да разговараат со работодавачот и да му го предочат проблемот. Потребно е да се подготвува долгорочен и реален стратешки план и механизми за неговата реализација. Доколку се работи за сложена ситуација, синдикатот има право да побара стручна помош и да го издигне решавањето на случајот на повисоко ниво на синдикално организирање. За жртвата на мобинг – член на синдикатот, обезбедена е бесплатна правна заштита од синдикатите.

Работодавачот треба да ги почитува и применува постојните законски регулативи кои би помогнале во борбата против мобингот. Синдикатот има право да бара од работодавачот да презема мерки на превенција, да се запази етиката на однесување и организациското работење во компанијата. *Една од тие превентивни мерки е дека секој работник мора да добие писмено известување за неговите права и обврски за мобингот.* Доколку од страна на работодавачот се допушти работник да биде изложен на психичко малтретирање на работното место и тоа само да го констатира, тој не постапил согласно закон. Работодавачот треба да избере едно, или повеќе лица во компанијата на кои вработените кои се во опасност од мобинг ќе можат да им се обратат за совет.

Социјален дијалог. Синдикатите се залагаат да се расправа за мобингот со социјалните партнери на сите нивоа. Првиот чекор на социјален дијалог треба да биде онаму каде што работи работникот, и секој случај на мобинг да се реши по мирен пат без последици по страните во спорот. Притоа, голема е улогата на синдикалниот претставник и претставникот на вработените за БЗР. Исто така, социјалните партнери: треба да преговараат и да постигнуваат консензус за носење национална стратегија, програми и акциони планови; да расправаат и да го наметнуваат мобингот како

приоритетно прашање за расправа на Националниот совет за БЗР; да бараат зајакнување на инспекцискиот трудов надзор; да се спроведуваат истражувачки активности кои ќе помогнат во прибирањето, обработката и анализата на податоците за состојбата со психичкото малтретирање на работа. За остварување на овие цели потребно е активно да се вклучат покрај социјалните партнери и граѓанскиот сектор и медиумите.

Едукација и обуки. Мобингот е комплексна појава и затоа е потребно континуирано образование и обуки во врска со работењето и однесувањето во работните средини. Во образовните активности за мобингот треба да бидат опфатени: сите вработени, претставниците за БЗР, синдикалните претставници, но и претставниците на работодавачите, посебно на стручните лица за БЗР. Тоа ќе придонесе: да јакнат капацитетите на преговарачките страни, а со тоа работниците да можат да учествуваат во развојот на програми за подобрување на квалитетот на работниот живот, за нивната одговорност и иницијативност, ослободени од било какви притисоци и закани; да се унапредуваат знаењата и да се развиваат вештините на вработените за справување со мобингот; подобра комуникација со своите колеги и претпоставени и подобра работна атмосфера; поголема продуктивност и квалитет во работењето; зголемување на конкурентната позиција на пазарот на трудот; остварување на бизнис целите на компаниите.

Со поддршка на Фондацијата „Фридрих Еберт“, синдикатите одржаа серија семинари и трибини посветени на проблемот мобинг. За поголемиот број од учесниците првично беа оскудни информациите и знаењата за мобингот, за препознавањето, како тој се манифестира и влијае врз нивното психичко и физичко здравје, а уште помалку за начинот за справување. Едукативните активности придонесоа кај работниците да се изгради свеста за појавата на мобинг и последиците по здравјето на работниците.

Податоците од интерните анкети на синдикатите во врска со психичкото малтретирање на работниците на работното место говорат дека жртва на мобинг се над 41 % од испитаниците: заради политичка определба – 30 %; најмногу се мобирани од претпоставените – 55 %; со нарушена социјално-емотивна рамнотежа – 37 %; нарушено физичко здравје (кардиоваскуларни проблеми) – 40 %; промени во однесувањето (губење на концентрацијата) – 35 %; мобингот влијае стресно врз работната способност – 68 %.

Синдикатот на финансиските дејности на Македонија во 2010 год. се вклучи во Регионалниот проект поддржан од Европската Унија: „Мрежа за здравје и заштита при работа“. Целта на Проектот беше да се поттикне интересот и да се издигне свеста на работниците – синдикалното членство и јавноста за проблемот наречен мобинг. Формирана е национална антимобинг мрежа, отворена е канцеларија за советодавна и друга помош за жртвите од мобинг, водени се истражувачки активности, отворен е СОС телефон за пријава на мобинг, изработен е пропаганден материјал и публикации за мобингот.

На Третата конференција на мрежата на секции на жени од ЈИЕ, Охрид, (19.6.2014 год.), на која учествуваа претставници на синдикатите, беа усвоени заклучоци дека: жените се жртви на мобинг во значително поголем обем од мажите; мобингот треба да се санкционира во рамки на работното законодавство; синдикатите континуирано да го информираат и едуцираат членството за појавата и справувањето со мобингот. Исто така, во комуникацијата со јавните гласила, синдикатите треба да се стремат за поголема сензибилизација на јавноста во врска со проблемите што може да ги предизвика мобингот во општеството во целина.

Сознанијата на синдикатите за мобингот се дека кај членството се издигнува свеста за правото на работа во безбедни и здрави услови кои подразбираат и почитување на личноста и човековото достоинство. Работниците го препознаваат мобингот како негативна појава на работните места, која постоела и ќе постои, дека малкумина ги заобиколува, но дека со мобингот треба да се справуваме бидејќи: ги деградира работните услови на работниците; ги повредува нивните работнички и човекови права; штети на психичкото и физичкото здравје на жртвите на мобингот и ја компромитира нивната професионална иднина.

ДЕЛ IX

ШТРАЈКОВИТЕ И
ПРОТЕСТИТЕ – ИЗРАЗ
НА РАБОТНИЧКОТО
НЕЗАДОВОЛСТВО

Штрајкот³⁰⁸ е едно од најстарите практикувани средства на синдикална борба за остварување на работничките права и интереси, кој се применува откако ќе се исцрпат сите други методи на дејствување на синдикатот: социјалниот дијалог, преговорите, мирното решавање на колективните работни спорови, итн. Штрајкот е последица од настанување конфликт во работните односи кој може да биде од најразлични причини, а пред сè, во врска со нормативното воспоставување на одредени права од работа и заради непочитување на веќе стекнатите права од работа или нивно скрапување.

„Правото на штрајк постојано е оспорувано од страна на работодавачите и владите. Правото на штрајк е основно, историско право. Правото на штрајк мора да постои и мора да се брани. Без право на штрајк нема демократија, нема санкција за заштита на работниците од експлоатација. Доволно страдаме во овие години на криза. Нема да страдаме губејќи го правото на штрајк. Како генерален секретар на Европската конфедерација на синдикати се приклучувам кон меѓународното синдикално движење, нагласувајќи дека за правото на штрајк не може да се преговара. Не посегнувајте по правото на штрајк“³⁰⁹

Синдикатите постојано апелираат и бараат од надлежните во државата да имаат слух и со заеднички сили да се приоѓа кон решавање на работничките барања, за да не доаѓа до конфликти и тие да еволуираат до степен кога единствен избор е само штрајкот. Современите општества се градени врз пазарни и демократски односи и подразбираат обезбедување социјална рамнотежа која претставува сигурна претпоставка за стабилност и прогрес. Синдикатите отворено истакнуваат дека нема да дозволат да биде спречувано синдикалното членство во остварувањето на правото на штрајк преку разни притисоци и директни закани од страна на работодавачите или власта. Дека масовно ќе се организира и ќе се излегува: на улиците, патиштата, плоштадите, пред највисоките државни институции, за да се манифестира јавно и гласно незадоволството на работниците кога се посегнува по нивните права и човеково достоинство.

За решавањето на настанатите проблеми, конфликти и судир на интересите на трудот и капиталот, синдикатите сметаат дека значајна и клучна

³⁰⁸ Зборот штрајк значи „удар“ од германски: streik; англиски: strike

³⁰⁹ Обраќање на Бернадет Сегол, генерален секретар на Европската конфедерација на синдикати по повод одбележување на 18 февруари 2015, за правото на штрајк. ITUC и ETUC го промовираат правото на штрајк како основно право од работа на работниците ширум светот. (<http://www.ituc-csi.org/18feb>)

улога треба да има превентивното дејствување: социјален дијалог и социјално партнерство на сите нивоа; потпишување и примена на колективните договори; потпишување меѓусебни спогодби; механизми на мирнење, и сл. Мирното решавање на проблемите по пат на дијалог, договарање и преговарање во работните средини е определба на синдикатите како резултат на нивната европска ориентација – приоритет во заложбите и на претставниците на синдикатот и на работодавачите е да се постигне баланс во односите меѓу трудот и капиталот со заемно почитување и договор.

1. Закони и прописи за уредување на правото на штрајк

Правото на штрајк на работниците е гарантирано со Уставот на Република Северна Македонија, Законот за работните односи и други закони во кои се имплементирани одредбите за штрајк од повеќе меѓународни документи: Универзалната декларација на ОН за човековите права, Европската социјална повелба, конвенциите на Меѓународната организација на трудот (бр. 87 за слобода на здружување и заштита на правата на организирање и бр. 98 за правото на организирање и слободно колективно преговарање).

1.1. Устав на Република Северна Македонија

Највисокиот правен акт на државата, Уставот на Република Северна Македонија (член 38) го гарантира правото на штрајк како начин за исказување на незадоволството на работниците во врска со остварувањето на нивните материјално-социјални права и интереси. Согласно член 21 од Уставот на РСМ: „Граѓаните имаат право мирно да се собираат и да изразуваат јавен протест без претходно пријавување и без посебна дозвола. Користењето на ова право може да биде ограничено само во услови на воена и вонредна состојба“. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во: вооружените сили, полицијата и органите на управата.

Уште во првата нацрт верзија на Уставот на РМ од 1991 год., меѓу другото, синдикатите изнесоа забелешки дека здравството не треба да се вклучи во Уставот на РМ под посебен режим на штрајкување, како што е за: војската, полицијата и државните органи. За основаноста на овој предлог се повикуваа на меѓународните конвенции, посебно на Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (член 8, точка 3) каде

нагласено стои дека законско ограничување во остварувањето на правото на штрајк може да постои само во: војската, полицијата и државната управа. Тоа не значи дека со закон или колективен договор нема да може да се утврди извршувањето на „минимум процес на работа“ за време на штрајк и во здравството, како општествена дејност од посебен интерес.

1.2. Закон за штрајк од 1991 година³¹⁰

До носењето на ЗРО во 2005 год., во Република Македонија штрајкот беше регулиран со Законот за штрајк од 1991 год, од поранешна Југославија. Овој Закон беше дел од македонското позитивно право 14 години и покрај донесувањето на Уставот на РМ во кој се предвидоа измени во поглед на тоа што е законско третирање на правото на штрајк. Законот за штрајк го дефинираше штрајкот како „организиран прекин на работата на работниците заради остварување на економските и социјалните права и интереси по основ на трудот“ (член 1, став 1).

Во Законот за штрајк е утврдено: на кое ниво може да се организира штрајк; кој носи одлука за штрајк, што треба да содржи и до кого се доставува; кои се должностите на штрајкувачкиот одбор и претставниците на органот на кои им е најавен штрајк; кога престанува штрајкот; остварување на правото на штрајк на работниците во организациите и кај работодавачите кои вршат дејност или работи од посебен општествен интерес; остварување на правата од работен однос на работниците кои учествувале во штрајк (вклучително правата од ПИО во согласност со прописите); правото на личен доход, односно материјален надомест за време на штрајк може да се оствари доколку тоа е предвидено со колективен договор или со општ акт; парични казни за работодавачот, односно работникот за прекршување на Законот за штрајк.

Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ во 1993 год. покрена Иницијатива за поведување постапка пред Уставниот суд на РМ во врска со член 7 од Законот за штрајк со кој се ограничува правото на штрајк на работниците кои работат во организации кои вршат работи од посебен општествен интерес, односно може да се оствари ова право само под услов да се обезбеди „минимум на процесот на работа кој обезбедува сигурност на луѓето и имотот или се незаменлив услов за живот и работа на граѓаните или за работа на други организации“ (член 7, точка 1 од Законот за штрајк).

Иницијативата беше основана бидејќи во Уставот на РМ е утврдено за кои дејности со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк: во вооружените сили, полицијата и органите на управата.

³¹⁰ Закон за штрајк: „Службен лист на СФРЈ“, бр. 23/1991

Во отсуство на македонска законска регулатива за штрајкот, во 1998 год. синдикатите здружени во ССМ донесоа *Правила за организирање штрајк*, а во 2002 год. *Правила за организирање генерален штрајк*, како акти за автономно уредување на штрајковите. Одлуката за генерален штрајк ги содржи барањата на работниците, времето и местото на одржување. Генералниот штрајк требаше да се најави во Собранието на РМ, Владата на РМ и Стопанската комора на Македонија во рок од 10 дена. За непречено одвивање и безбедноста, организаторот треба да преземе мерки, да организира редарска служба и да го извести Министерството за внатрешни работи за: целите, местото, времето и времетраењето на штрајкот или собирот. Во 2007 год., Правилата за генерален штрајк беа изменети и дополнети со конкретни решенија.

1.3. Закон за работните односи

Правото на штрајк во ЗРО е регулирано во членовите од 236-245. Според решенијата од ЗРО: „Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон.“

Страните во спорот се должни да поведат *постапка за помирување*, а штрајкот не смее да започне пред нејзиното завршување. Штрајкот мора *писмено да биде најавен* и организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

За време на штрајк, *работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа* кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување и ги оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот, а чиј број не смее да биде поголем од 2 % од бројот на работниците учесници во штрајкот. За времето додека се отстранети од работа, за овие работници работодавачот ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите. Доколку работодавачот отстрани работници од работа за време на штрајк спротивно на закон, синдикатот може да поведе постапка пред суд и да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле од ваквата одлука на работодавачот.

Работодавачот и синдикатот се спогодуваат и утврдуваат *правила за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк* (производно одржувачки и нужни работи) и кои нема да го попречат или ограничат правото на штрајк.

Последиците од организирањето и учеството во штрајк за работниците се исклучени доколку штрајкот е организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор. Во таков случај, организаторите и учесниците во штрајк не вршат повреда на договорот за вработување и не смеат да бидат ставени во понеповолна положба од другите работници или да им се даде отказ. Работникот не смее на било кој начин да биде присилен да учествува во штрајк.

Во однос на *платата и придонесите од плата* на работниците учесници во штрајк, во ЗРО е утврдено дека работодавачот е должен за време на штрајкот да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање придонеси (член 240), односно организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на нето-плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот (член 241).

Во ЗРО е уредено и прашањето за *легитимноста* на штрајкот. Во случај ако штрајкот не е легитимен може да биде ставен на судска разврска, а работодавачот да побара надомест на штета што ја претрпел поради организирањето на штрајкот за кој сметал дека е незаконски.³¹¹

На работодавач ќе му се изрече *глоба* ако работникот кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници. За синдикатот, односно здруженијата на синдикатите е утврдена глоба: ако не најават штрајк; ако започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирене, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот; ако во писмото за најава на штрајк не ги наведат: причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот.

Во Законот за работните односи (член 245) е утврдено дека штрајкот во: вооружените сили, полицијата, органите на државната управа, јавните претпријатија и јавните установи се уредува со посебен закон. Правото на штрајк во овие дејности е регулирано во: Законот за одбрана³¹², Законот за служба во АРМ,³¹³ Законот за внатрешни работи³¹⁴, Законот за полиција,³¹⁵

³¹¹ За двата штрајка во „Мермерен комбинат“ АД Прилеп од 19-22.11.2012 г., за зголемување на платите, менаџерскиот тим поднесе тужба за нивната нелегитимност. За претрпената штета од прекините на работата бараше отштета од 1,5 милиони ден. од Синдикалната организација на Комбинатот преку СГИП, како организатори на штрајкот. Врховниот суд на РМ донесе Одлука со која се докажа легитимноста на овие штрајкови, односно неоснованоста на тужбата.

³¹² Закон за одбрана: „Службен весник на РМ“, бр.: 42/01; 5/03; 58/06; 110/08; 51/11; 151/11; 185/11

³¹³ Закон за служба во Армијата на Република Македонија: „Службен весник на РМ“, бр.: 42/01; 5/03; 36/10; 23/11; 47/11; 148/11; 55/12; 29/14.

³¹⁴ Закон за внатрешни работи: „Службен весник на РМ“, бр. 42/14; Закон за изменување и дополнување на Законот за внатрешни работи: „Службен весник на РМ“, бр. 116/14; 33/15

³¹⁵ Закон за полиција: „Службен весник на РМ“, бр. 114/06; 6/09; Закон за изменување и дополнување на Законот за полиција: „Службен весник на РМ“, бр.: 145/12; 41/14; 33/15

Законот за јавните претпријатија,³¹⁶ Законот за административни службеници,³¹⁷ Законот за вработените во јавниот сектор,³¹⁸ Законот за судска служба.³¹⁹

Во 2016 год. во организација на Синдикатот на УПОЗ, се одржа штрајк на судските службеници со основно барање за исплата на додатоците на плата од 35 %. Согласно членот 77 од Законот за судска служба на учесниците во штрајкот им беше исплатена плата во висина од 60 % од платата што ја примиле во претходниот месец, но начинот на кој што средствата беа задржани беше незаконски, без да им се издаваат поединечни решенија за задршка на платата. Ова беше причина за уште помасовни штрајкови во наредниот период на овие вработени.

2. Други закони за штрајкот, протестите и јавните собири³²⁰

2.1. Закон за евиденции од областа на трудот³²¹

Со овој Закон е воведена обврска за водење евиденција за штрајковите за: работодавачот кај кого се одржува штрајк; вкупниот број на вработени и бројот на вработени кои учествуваат во штрајк; времето на започнување и завршување на штрајкот; кој синдикат го организирал штрајкот; дали штрајкот е организиран на ниво на работодавач или во одделна деловна единица; дали штрајкот бил претходно најавен и кога; дали пред одржувањето на штрајкот му претходеле преговори за спогодбено решавање на спорот; кои се барањата на штрајкувачите. Евиденцијата за штрајковите согласно овој Закон треба да ја води работодавачот кај кого се одвива штрајкот и да ја доставува до мнозинскиот синдикат. Врз основа на добиените податоци од работодавачот, мнозинскиот синдикат води единствена евиденција за сите штрајкови во Република Северна Македонија и изготвува годишни извештаи за одржаните штрајкови и протести врз основа

³¹⁶ Закон за јавните претпријатија: „Службен весник на РМ“, бр.: 38/96; 6/02; 40/03; 49/06; 41/14

³¹⁷ Законот за административни службеници: „Службен весник на РМ“, бр.: 27/14; 199/14; 48/15; 154/15.

³¹⁸ Законот за вработените во јавниот сектор: „Службен весник на РМ“, бр. 27/14; Измени и дополнување: „Службен весник на РМ“, бр. 199/14; 27/16; 35/18

³¹⁹ Закон за судска служба: „Службен весник на РМ“, бр. 43/14

³²⁰ Покрај наведените закони во овој труд во кои е регулирано правото на штрајк, постојат и повеќе други закони кои содржат одредби за штрајкот: Кривичен законик; Закон за агенции за привремени вработувања; Закон за железничкиот систем; Закон за воздухопловството; Закон за поштенските услуги; Закон за комуналните дејности; Закон за судовите; Закон за културата; Закон за основното образование; Закон за средното образование; Закон за заштита на децата; Закон за здравствена заштита; Закон за шумите; Закон за Агенцијата за разузнавање; Закон за заштита на населението од заразни болести, и др.

³²¹ Закон за евиденциите од областа на трудот: „Службен весник на РМ“, бр.: 16/04; 102/08; 31/13 \

на добиените податоци од својата организациона мрежа и ги доставува до МТСП. По изготвените извештаи за одржаните штрајкови и протести се води расправа на органите и телата на синдикатот и се предлагаат можни начини за решавање на колективните спорови и конфликти кои произлегуваат од работниот однос, притоа преферирајќи го нивното мирно спогодбено разрешување и користење на сите механизми на социјалниот дијалог.

2.2. Закон за мирно решавање на работните спорови³²²

Законот содржи одредби за штрајкот според кои во случај на спор во дејностите од општ интерес или во дејностите во кои прекилот на работата би можел да го загрози животот или здравјето на луѓето или да нанесе штета од поголеми размери, страните во спорот се должни да пристапат и мирно да го решат колективниот спор во рок од 10 дена од поднесеното барање. Во овие дејности спаѓаат: електростопанството, водостопанството, сообраќајот, радиотелевизијата чиј основач е РСМ, единиците на локалната самоуправа, ПТТ услугите, комуналните дејности, производството на основни прехранбени производи, здравствената и ветеринарната заштита, образованието, заштитата на децата, социјалната заштита, полицијата и одбраната.

2.3. Закон за јавните собири³²³

Овој Закон го уредува начинот на остварување на правото на граѓаните на јавно собирање во отворен или затворен простор заради мирно изразување на мислење и јавен протест, без да се ограничува правото на граѓаните кои не учествуваат во јавниот собир на слободно движење и другите права утврдени со Уставот на РСМ, како и случаите кога ќе се прекине одржувањето на јавен собир.

Организаторот на јавниот протест, во интерес на безбедноста, може да го извести Министерството за внатрешни работи најдоцна 48 часа пред почетокот на одржувањето на јавниот собир и да преземе мерки за негово непречено организирање и одвивање. Организаторот или Министерството ќе го прекине одржувањето на јавниот собир, ако дојде до загрозување на животот и здравјето, безбедноста и личната сигурност на граѓаните и имотот.

³²² Закон за мирно решавање на работните спорови: „Службен весник на РМ“, бр. 87/07

³²³ Закон за јавните собири: „Службен весник на РМ“, бр. 55/95; Закон за изменување и дополнување на Законот за јавните собири: „Службен весник на РМ“, бр. 19/06; 66/07

3. Правото на штрајк на работниците во колективните договори

Покрај со законите, штрајкот е регулиран и со општите, гранските и колективните договори на ниво на работодавач. Во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството, во член 34, точка 3, стои: „За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60 % од основната плата на работникот за време од 5 работни дена. Работникот ќе се стекне со право на надомест од плата само во случај ако легитимноста на штрајкот е во согласност со актот на соодветниот синдикат, односно ако добие легитимност од соодветниот синдикат“.

Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија, потпишан меѓу Владата на РМ и КСС во 2008 год., не го разработува ова работничко право, односно воопшто не го споменува надоместокот за време на штрајк. Реакциите на другите синдикати беа остри и предлагаа платата за време на штрајк до 5 работни дена да биде во целосен износ.

Во колективните договори на гранско ниво и на ниво на работодавач, правото на штрајк е уредено согласно закон и општите колективни договори. Во однос на правото на надоместок на плата за време на штрајк постојат одредени различности, што се должи на специфичностите на дејностите и преговорите при потпишувањето на колективните договори на овие нивоа. На пример, во КД за угостителството на Република Македонија,³²⁴ потпишан во 2007 год., од страна на СУТКОЗ и Здружението хотели, ресторани и кафетерии – НОТАМ при ОРМ, во член 152, е утврдено: „За време на штрајк кој е организиран за остварување на правата на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100 % од основната плата на работникот со платени придонеси“. Во КД за тутунското стопанство (член 81),³²⁵ кога причина за штрајкот се прекршени правата на работниците утврдени со закон, колективен договор и со договор за вработување, работодавачот му исплаќа на работникот плата во висина од 100 % од основната плата на работникот, за време од 5 работни денови, а над 5 работни денови 60 % од основната плата на работникот. Во КД на Управата за јавни приходи (член 101)³²⁶ потпишан во 2011 год., за време на легитимен штрајк, работодавачот на вработените им исплаќа

³²⁴ Колективен договор за угостителството на РМ, www.sutkoz.org.mk

³²⁵ Колективен договор за вработените од тутунското стопанство, www.agrosindikat.org.mk

³²⁶ Колективен договор за вработените во Управата за јавни приходи, www.upoz.org.mk

надоместок на плата во висина од 70 % од најниската плата утврдена со Колективниот договор и им плаќа придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

4. Повод, причини и барања за време на штрајковите, протестите и другите форми на искажување на работничкото незадоволство

4.1. Повод и причини за штрајк

Штрајкот е непродуктивен за работниците, за работодавачите и за целата општествена заедница. Реагирањето само во случај на долготрајност и масовност на штрајкот води кон популаризирање на штрајкот и придонес кон издигнување на свеста на работниците дека единствениот ефикасен излез при решавањето на нивните економско-социјални проблеми е јавното и гласно манифестирање на незадоволството и револтот преку прекин на работењето и излегување на улица.

Немањето разбирање за решавање на работничките права (*Surdo fabulam naras* – на глувиот залудно му зборуваш / латински израз), отсуството за навремено реагирање на одговорните во настанатите конфликтни состојби, нивниот игнорантски однос кон поставените работнички барања е најчестиот повод и причина за штрајк.

Со започнувањето на транзицијата, штрајковите земаа силен замав, се јави штрајкувачко движење кое ја опфати целата држава. Штрајковите беа масовни, со учество на сите вработени, единствени во намерата да истраат во остварувањето на своите барања. Еден од многуте штрајкови, беше големиот штрајк во „Рудници и железарница Скопје“, започнат во „Топла валавница“, во 1986 год. кога работниците (во тој период имаше 12.000) организирано, во колона, излегоа пред Собранието на СРМ. Работниците штрајкуваа бидејќи тогашниот Сојузен извршен совет не дозволи да се спроведе одлуката за зголемување на платите.

Причината за масовноста на штрајковите во овој период беше отсуството на соодветен пристап и стратегија да се предвидат и навремено да се отстрануваат поводите за штрајковите, да се создава амбиент за развој на економијата, за почитување и вреднување на трудот, за квалитетно исполнување на работничките барања за достоинствен живот.

За да се амортизираат причините за штрајк, синдикатите бараа да се обезбеди социјален дијалог и партнерство, активно учество и ангажирање на ресорните министерства и другите одговорни институции за прашања кои ги засегнуваат работниците. Да се консултира синдикатот, како

застапник на правата и интересите на носителите на трудот, кога се носат одлуки кои се од витално значење за нивната материјална и социјална положба.

4.2. Штрајкувачки барања

Организирањето на штрајковите и штрајкувачките барања во било кој период, претежно се од *економско-социјален карактер*, односно за подобрување на материјалната и социјалната положба на работниците:

- Исплата на плати и придонеси од плата;
- Зголемување на платите согласно трошоците на живот;
- Подобрување на условите за работа;
- Да се остварува правото на колективно договарање и да се потпишуваат и почитуваат колективните договори;
- Да нема стечаи, технолошки вишоци и ликвидација на претпријатијата;
- Стечајните работници и работниците технолошки вишок да се згрижат материјално;
- Да се создаваат услови за непречено одвивање на работниот процес;
- Против незаконските решенија за прекин на работниот однос;
- Да се носат закони по европски терк, со почитување на меѓународните трудови стандарди;
- Да се почитува правото на слободно синдикално организирање и здружување;
- Да се утврдува најниската плата во општите колективни договори;
- Воведување на категоријата минимална плата, гарантирана за сите работници во државата;
- Да се остварува правото на платен одмор: дневен, неделен и годишен;
- Да се организира ноќната работа согласно закон;
- Против прекувремената работа, а за скратување на работното време;
- Смена на раководната структура заради несовесно, неодговорно и незаконско работење;
- Да се сменат стечајните управници кои несовесно ја извршуваат својата должност;
- Против незаконската приватизација и ревизија на приватизацијата на дел претпријатија;
- Остварување на правото на: пензиско, здравствено и инвалидско осигурување;
- Остварување на правото на пензија под повеќе услови;
- Да се вклучуваат синдикатите при носењето на нови или измени и дополнувања на трудовите закони.

5. Организатори и начин на организирање на штрајк

Штрајковите се организирани и водени од основната синдикална организација, гранските синдикати и здруженијата на синдикатите.

На ниво на работодавач, како организатор на штрајк се јавува *основната синдикална организација* и е непосредно вклучена од самата појава на судирот на интереси, ескалирањето, до манифестирањето на незадоволството преку штрајк. Во овие активности, пред сè во преговарањето со социјалните партнери за надминување на настанатите проблеми, како и во организирањето и водењето на штрајковите, се вклучувани и претставници на синдикатот на повисоко ниво на организирање, односно синдикатите според дејноста.

Органот на синдикалната организација носи *одлука за штрајк и одлука за прекин на штрајкот* и со работодавачот склучува писмена спогодба за начинот и обемот на остварување на поставените штрајкувачки барања, односно на правата од работниот однос што биле прекршени и претставувало основа за штрајк.

Правила за организирање и водење штрајк. За сите потребни елементи за непречено и регуларно одвивање на штрајкот, се утврдуваат правила. Овие правила посебно ги содржат: правата, обврските и одговорностите на органите и телата на СО во организирањето и водењето на штрајкот; постапката за изјаснување на членството за организирање на штрајк; причините за штрајкот; времето на траење; каква функција има штрајкот; на кое ниво е штрајкот; местото на одржување; што содржи одлуката за организирање штрајк; кои се барањата; надлежностите на штрајкувачкиот одбор и групата за преговори; најава на штрајкот кај работодавачот; како ќе се одвиваат преговорите со надлежниот орган пред и за време на штрајкот заради решавање на спорните прашања, односно штрајкувачките барања; за прекин на штрајкот или негово ставање во мирување, или повторно активирање.

Упатства за водење на штрајкот. Покрај правила, синдикатите носат и упатства за водење на штрајкот. Во нив поблиску се регулираат прашањата поврзани со: обезбедувањето на минимум на процесот на работа, со доставување изјава до работодавачот, истакнување на одлуката за штрајк на видни места во работната средина, информирањето, начинот на спроведување и други прашања поврзани со организирањето и спроведувањето на штрајкот.

Штрајкувачки одбор. Го избира организаторот на штрајкот и има обврска: „Да се грижи за обезбедување услови за нормално одвивање на штрајкот, редот и мирот во текот на штрајкот, ги оневозможува и спречува

појавите кои можат да им наштетат на целите на штрајкот и достоинството на неговите учесници, дезинформациите и обидите за манипулација на штрајкот и неговите учесници; преговара за спогодбено решавање на спорот, исполнување на синдикалните барања, при што може да формира и нови барања и за тоа ги информира учесниците во штрајкот; по завршувањето на штрајкот изготвува информација за текот и резултатите од штрајкот, која по усвојувањето од органот на Синдикалната организација се доставува до членството“.³²⁷ Функциите на штрајкувачкиот одбор престануваат со престанување на важноста на одлуката за штрајк.

6. Број на штрајкови, број на учесници, времетраење на штрајковите

До 80-тите години на 20. век, во Република Македонија бројот на штрајковите е незначителен споредено со оние од првата деценија од започнувањето на сопственичката трансформација во нашата држава, кога, всушност, се одржале најмногубројни и најмасовни штрајкови воопшто од постоењето на синдикалното движење во Македонија. Бројот на сите штрајкови, учесниците, изгубените работни денови и работни часови не може да се утврди со прецизност. Причината за тоа е што одделни штрајкови траеле подолг период, некои се ставале во мирување, па повторно се активирале, имало спонтани собирања, нелегитимни штрајкови, некои биле предупредувачки, некои траеле само неколку часови и во кругот на претпријатието само со прекин на работата, а заради изостанување на резултатите, следи штрајк. Некои се одржувале перманентно, со премин од еден во друг месец, па и во наредната година.

Она што е евидентно е дека бројот на штрајковите од година во година сè повеќе се зголемуваше. На пример, во организациите на здружен труд во 1988 год. имало 30 штрајкови, со учество на 5.322 работници, во првите 3 месеци од 1989 год., се регистрирани 72 штрајка, со учество на 10.336 работници, или бројот на штрајковите е зголемен за 42 или 140 %, а на работниците – учесници за 5.014 или 94 %. Причината за штрајковите беше неисплаќањето на личните доходи и барање за нивното зголемување за 100 %, па и за 300 %. Се штрајкувало, исто така, за смена на раководните структури и се барало нивна одговорност. Најмногу се штрајкувало во: земјоделството, градежништвото и текстилната индустрија. Во следната декада, бројот на штрајковите се зголемува драстично, како на пример, во текот на 1997 год., кога имало 220 штрајкови.

Во просек, штрајковите траеле од еден ден, до 9 месеци, ги имало и во мали и во најголеми претпријатија со повеќе илјади вработени. Најмасовни

³²⁷ Правила за организирање на штрајк на Синдикалниот одбор на СО на АД Македонски телекомуникации, 16.1.2003

штрајкови беа штрајковите на вработените од претпријатијата т.н. „загубари“, генералните штрајкови на вработените во јавниот сектор, вработените од образованието, науката и културата, во кои учествуваа над 60.000 вработени, како и во претпријатијата со над илјада вработени: Рудници „Саса“ и „Злетово“, „Југохром“, „Газела“, „Типо“, Македонски железници, НИП „Нова Македонија“, Македонска Радио и Телевизија, „Македонка“, итн.

Многу често, заради тешката материјална и социјална положба на работниците во периодот на транзицијата, во протестите и штрајковите на работниците од претпријатијата „загубари“ солидарно учествуваа и работниците од други претпријатија, како што беше на протестите од 10.5.2001 и 31.10.2001 год. учеството на работниците од: „Стружанка“ (Струга); Рудници „САСА“, „Злетово“ и „Тораница“ (Крива Паланка); „Микрон“ (Прилеп); „Батерији“ (Пробиштип); „Руен“ (Кочани); „Алкалоид“, „Охис“, „Адинг“, „Техногас“, „Пластика“ (Скопје).

Поголем број штрајкови траеле од една до две седмици заради реално потребното време да се организира другата страна во конфликтот до која се упатени барањата и да се започнат преговори со штрајкувачите и да пристапат кон задоволување на нивните барања. Појава е, исто така, прекини на работата да има во текот на денот во повеќе претпријатија и тие имаат карактер на предупредување и не носат поголеми последици во однос на губењето на работното време, но од друга страна, повторувањето на ваквиот начин на незадоволство е знак дека работничката трпеливост може да ескалира и да предизвика поголеми последици од вообичаениот начин на штрајкување. Не е мал и бројот на штрајковите кои траеле и по еден и повеќе месеци, а со прекини и цела година (на пример, на крајот на 2000 и почетокот на 2001 год. се одржа штрајк на вработените во правосудните органи кој траеше 80 денови, за зголемување на платите и исплата на надоместокот за минат труд).

7. Место на одржување на штрајковите

Штрајковите се одржуваат во кругот на претпријатието или установата и најчесто учествуваат сите вработени. Тоа говори за високиот степен на солидарност на вработените, за почитување на постапката на штрајк, како и за постигнување на заедничките цели. Неретко, штрајковите се одржуваат пред највисоките државни институции и тоа уште на самиот почеток на појавата на проблемот и без да се бара негово надминување преку преговори во претпријатието со работодавачот (на пример, протестот на работниците од „ОХИС“ во 1990 г., ф-ка „Стакларница“, АД „Европа“, Скопје,

штрајкот на индивидуалните земјоделци и предупредувачкиот штрајк на комуналците во 1992 год., и многу други). Синдикатите ги поддржуваа овие протести и штрајкови, но сметаа дека истите мора да се одржуваат според штрајкувачките правила.

Како еден од начините за искажување на работничкото незадоволство е и блокирањето на фреквентните улици во поголемите градови во Републиката и клучните меѓуградски патиштата. Ова особено се практикуваше за време на протестите на вработените од претпријатијата т.н. „загубари“ (на пример, за време на протестите во 2000 год., вработените од АД „Силика алумосиликати“, АД „Силика доломит“, „Готекс – Гостивар“ ги блокираа патиштата Гостивар – Здуње и Гостивар – Маврово; вработените од рудникот „Бучим“ двапати го блокираа патот Радовиш-Штип; вработените од ТК „Македонка“ од Штип го блокираа патот Штип – Скопје и Штип – Струмица; вработените од Битолска „Шеќерана“ го блокираа патот за РЕК и патот за Скопје).

Место на собирање на штрајкувачите во многу случаи беше пред седиштата на синдикатите или и во самите работни простории (на пр. во 1992 год., во седиштето на ССМ протестираа над 400 невработени лекари и стоматолози). Својот револт во ССМ го искажуваа и стечајните работници во огромен број и од многу градови во Македонија. Најголемиот дел од активностите за организирање на штрајковите согласно закон се одвиваа во гранските синдикати.

8. Како завршуваат штрајковите?

Најчесто, штрајковите завршуваат спогодбено, со потпишување на документ од страна на менаџментот, штрајкувачите и претставниците на синдикатот кои, претежно, се почитуваат и практикуваат при подолгорочно решавање на настанатите проблеми на работниците. Доколку синдикатот и работодавачот не се спогодат во рок од најмалку 15 дена, и двете страни може да побараат арбитража.

Во случај кога барањата на штрајкувачите не се задоволени, односно не се постигне договор меѓу работодавачот и штрајкувачкиот одбор, односно синдикатот, или барањата се задоволени делумно, штрајкот или продолжува, или е ставен во мирување. Ставањето на штрајкот во мирување не значи завршување на штрајкот, туку можност во секој момент тој да се активира бидејќи секој штрајк има своја соодветна разрешница со задоволување на штрајкувачките барања. Имаше случаи кога штрајкови беа ставани во мирување и заради состојбите на безбедносен план во државата или настани од општ општествен интерес (на пр., штрајкот на МРТВ беше ставен во мирување заради Парламентарните избори во 2002 год., а

Генералниот штрајк на Синдикатот на УПОЗ заради Парламентарните избори во 2008 год. и НАТО Самитот на кој се разгледуваше прашањето за прием на Република Македонија во НАТО Алијансата).

Во врска со правата на работниците од работен однос за време на штрајк синдикатите водат преговори со ресорните министерства и работодавачите и протестите или штрајковите се ставаат во мирување. Ова се покажа како ефикасен начин на решавање на конфликтните состојби, за што, секако придонесуваше подготвеноста и стручноста на синдикатите за надминување на настанатите проблеми во интерес и без последици за своето членство.

Има и штрајкови и протести чија цел е да се потсети власта дека постојниот проблем не е решен и дека работниците не се откажуваат. Протестите на работниците од „ЕМО“ од Охрид и „Еурокомполит“ од Прилеп имаа такков карактер. Тие не е согласуваа со измените и дополнувањата на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и порачаа дека нема да запрат сè до повторна измена на овој Закон кој ќе биде во интерес на работниците.

Карактеристичен пример за потребата од упорност кога се штрајкува за да се постигне целта, се штрајковите во Рудникот „Тораница“ одржани во периодот по 1995 год. кога Рудникот стана еден од 25-те „загубари“. Штрајкот одржан во 2001 год. траеше скоро 4 месеци и барањата на штрајкувачите беа постигнати: приватизацијата беше поништена, државата ги исплати заостанатите плати и придонеси за пензиско и инвалидско осигурување, отворена е стечајна постапка, со згрижување на вработените во Бирото за вработување. Штрајковите не стивнуваа и по повторната приватизација, од 2002-2006 год. Активирана е синдикалната организација (кон крајот на 2007 год.) и преку штрајк, договорите на работниците на определено време се трансформирани во договори на неопределено време, а платите се коригирани во просек за околу 30 %.

9. Спречување на штрајковите

Штрајкот е последниот инструмент кон кој се приклучуваат работниците и се користи дури откако нема да успеат сите други обиди да се изнајде мирно решение на настанатите спорови меѓу работниците и работодавачите. Секоја забрана или ограничување на законското право на штрајк, беше ризична посебно за земјите во транзицијата кои имаа доста ранлива демократија, а исто така беа и под силен притисок на меѓународните

финансиски институции. Синдикатот кој делумно или во целост ќе го изгуби правото на штрајк, го изгубил темелниот инструмент на синдикална борба. Заради тоа и во подготовката на синдикалната стратегија за унапредување на националното работно законодавство е да се избори за регулирање на правото на штрајк, како значајно право од работниот однос.

9.1. Обиди за спречување на штрајкови од страна на власта

Во 1992 год. кога започна вистинска лавина од штрајкови во нашата држава, Владата на РМ се обидуваше да стави контрола врз штрајковите. На 6.3.1992 год. донесе Насоки за надминување на состојбите во врска со незаконското сменување по пат на штрајк на: директорите, раководните работници и членовите на органот на управување во одделни претпријатија. Синдикатите здружени во ССМ покренаа иницијатива пред Уставниот суд на РМ да поведе постапка за оценување на уставноста и законитоста на Насоките и да ги укине заради тоа што го ограничуваат уставното право на штрајк. Уставниот суд на РМ, на 17.12.1992 год. донесе Одлука за укинување на повеќе точки од Насоките, а за точките 3 и 4 утврди дека одлуката за разрешување или именување на членовите на органите на управување во претпријатијата по пат на штрајк е конечна по спроведената постапка утврдена со Законот за претпријатија.

Иако спротивно на член 38 од Уставот на РМ со кој се гарантира правото на штрајк, со Законот за дополнување на Законот за енергетика³²⁸ од 1993 год. ова право им се ограничува на работниците од областа на енергетиката и производство на јаглен. Учеството во штрајк на овие работници се прогласи како потешка повреда на работната дисциплина, што може да заврши со прекин на работниот однос на работниците поради неизвршување на работните обврски во случај на штрајк.

Синдикатите се обратија до Претседателот на Република Македонија да не го потпишува указот за прогласување на овој Закон, а до Уставниот суд на РМ поднесоа Предлог за оценување на неговата уставност под итна постапка.

За време на штрајкот во хотел „Континентал“ од Скопје во 1997 год., кој беше организиран согласно закон и во кој учествуваа сите вработени, полицијата ги отстрани штрајкувачите од кругот на претпријатието врз основа на судско решение за времени мерки.

³²⁸ Закон за дополнување на Законот за енергетика: „Службен весник на РМ“, бр. 15/93

Заради интервенцијата од страна на полицијата дојде до тежок инцидент меѓу штрајкувачите и полицијата за време на масовниот *Јавен протест на работниците од претпријатијата „загубари“* што се одржа на 4 април 2002 год. пред Собранието и Владата на РМ. Беше употребена сила од страна на специјалните полициски единици врз 100-тина учесници на Протестот, а беа повредени 30-тина. Брутална интервенција на припадниците на МВР имаше и врз синдикалната делегација на ССМ која требаше да ги води преговорите. На Протестот учествуваа околу 7.000 работници, но нивниот број ќе беше поголем доколку полицијата не ги блокираше 20-те автобуси со учесници од другите градови на Републиката и покрај тоа што Протестот беше најавен согласно со Закон.

За време на штрајк е забележано вршење на одреден притисок и во јавни установи и јавни претпријатија во кои и покрај определбата, членовите на синдикатот не учествувале на штрајк заради: намерно продолжување на работното време за да се спречат работниците да заминат на штрајк (за време на Генералниот предупредувачки штрајк на синдикатите здружени во ССМ одржан на 21.12.2000 год.); откажување на ангажираните автобуси за пристигнување на местото на штрајк или задржување на влезот на Скопје при генералните протестни акции; не се дозволувало да се истакнува информативниот и пропаганден материјал за штрајк, итн.

Во текот на штрајкот на вработените во правосудството во 2001 год., актуелниот министер за правда вршел притисок врз вработените да потпишуваат изјави спротивно на законските одредби и се заканувал дека доколку штрајкот не прекине, ќе ги отпушти од работа работниците – штрајкувачи и на нивно место ќе донесе нови работници – штрајкбрехери.

За време на штрајкот на здравствените работници при Клинички центар Скопје во 2012 год., се правеа обиди од страна на власта да се спречи истиот. „Кога синдикатот повикува на штрајк, ниту еден политичар не смее да им се заканува на штрајкувачите, бидејќи на тој начин го нарушува уставното право на граѓанинот... Новосоздадените синдикати во доменот на здравството се изјаснија дека биле против штрајк, но за спроведување на реформите во здравството. Доколку таквите желби и цели ги искажуваа во времето кога Синдикатот за здравството се изјасни за штрајкот, можат и да се прифатат како вид синдикална фракција. Но, да се конституираат набрзина со цел да се релативизира штрајкот, се вика штрајкбрехерство. Тоа се заплашени, корумпирани или партиски дисциплинирани луѓе и кариеристи, кои и покрај одлуката на Синдикатот, продолжуваат да работат или не прифаќаат да штрајкуваат“.³²⁹

³²⁹ Д-р Нано Ружин, Универзитетски професор, „Утрински весник“, 18.9.2012 „Министре, знаете ли што е Синдикат“.

9.2. Спречување на штрајкови од страна на работодавачите

Во транзициските години (кога бројот на штрајковите беше изразит), во одделни средини, наместо преку преговори и изнаоѓање решенија за настанатиот спор, работодавачите во најголем број се одлучуваа да го спречат штрајкот со најразлични притисоци врз организаторите на штрајк и штрајкувачите. Многу често тактизираа, не покажуваа добра волја за надминување на спорот, за разговори со синдикатот и вработените, со учесници во штрајкот. Обично, штрајкот го квалификуваа како неоснован и нелегален, или нудеа половични или неприфатливи решенија за работниците.

За време на штрајк и протести, работодавачите преземаа репресивни мерки против штрајкувачите. Најчеста „казнена мерка“ беа *неоснованите откази од работа на дел од штрајкувачите*. Таков беше случајот со штрајкот на вработените во хотел „Континентал“³³⁰ (случај без преседан), кога решителноста на 80-те штрајкувачи кои останаа солидарно да ги бранат интересите на сите вработени, им донесе отказни решенија и тужби од страна на работодавачот за надомест на штета за време на штрајкот во висина од 8.000.000 ДМ. Во ДОО „Белица“, Македонски Брод – по штрајкот од 29.11.2002 до 30.5.2004 г. заради влошената економско-социјална состојба и неправилности во приватизацијата, Друштвото е ликвидирано, а управителот регистрирал ново друштво со иста дејност, а работниците што штрајкувале добиле отказни решенија. Со притисоци, закани од страна на менаџментот во АД „Пролетер“, Скопје – каде што имаше и присуство на припадниците на МВР, откази од работа доби и синдикалното раководство и членови на синдикатот. За време на штрајкот на 650 вработени во „Хемтекс“ во 1998 год., наместо раководството да се ангажира за решавање на судбината на претпријатието, на чело со директорот („Баронот Минхаузен“, како што го нарекуваа работниците) ја повикуваше Трудовата инспекција да го прогласи штрајкот за нелегитимен, а по завршување на штрајкот, влезе во вистинска пресметка со членовите на Извршниот одбор на ОСО и „најгласните“ ги прераспоредуваа на несоодветни и помалку платени работни места.

Во овој дел без преседан е и штрајкот на работниците од текстилното претпријатие во општествена сопственост „Иднина“ од Струмица, кое заради загуби е ставено во стечај. Штрајкот започнал во јануари 1998 год. заради неисплатени 11 плати. Наместо да се реши проблемот, стечајниот управник не ги пуштал 100-тината вработени да заминат од фабриката во

³³⁰ Во 1993 год. е основана фирмата „Интернејшнел хотелс“ ДОО Скопје со цел за заедничко стопанисување со хотел „Континентал“ на странската фирма „Кингсвуд Менаџмент“, ДОО – Џерси и АД „Метропол“. Претставникот на странското лице-закупец и директор на „Интернејшнел хотелс“, Антоан Јазбек, вршеше притисок врз вработените да го пренесат правото на управување, со цел во постапката на приватизација на АД „Метропол“ да го има управувачкиот пакет во „Континентал“, што беше причина за штрајкот.

своите домови. Синдикатите здружени во ССМ ги алармираа сите одговорни во државата и по интервенцијата, работниците слободно излегуваа и влегуваа во фабриката. Постигнат е и договор за исплата на заостанатите плати и трошоците врз основа на боледувања.

Во обидите да се суспендира штрајкот од страна на раководните органи, често на удар се лидерите на синдикалните организации, територијалната синдикална мрежа, гранските синдикати. За време на штрајкот на вработените во трговскиот гигант „Славија“ (започнат 19 ноември 2002 год.), од спорното раководство е направен обид за дискредитирање на личноста на претседателката на гранскиот Синдикат на работниците од трговијата на Македонија, на што остро реагираа учесниците на штрајкот.

Во рудникот за олово и цинк „Злетово“ во Пробиштип, во јуни 2014 год., беше започнат генерален штрајк на околу 530 рудари. Менаџментот на концесионерот – индиската компанија „Индоминерали и метали“, со намера да го спречи одржувањето на најавениот штрајк и во рудникот „Тораница“ во Крива Паланка, го откажа превозот за вработените до рудникот, што беше причина за прекин на работата. Инаку рударите штрајкуваа за неисплатени плати и придонеси.

Во 2019 год. се случи уште еден преседан во однос на користењето на правото на штрајк. Работодавачите од текстилните фабрики, и покрај тоа што се дополнително привилегирани со субвенции од државата за исплата на минимална плата и што уживаат други поволности во однос на извозот, се заканија дека ќе штрајкуваат против своите работници, иако тие се најниско платени во државата и чии права најчесто се прекршувани од страна на овие работодавачи. Од Кластерот за текстил изнесоа апсурдни барања: да се продолжи работното време на осум и пол часа (бидејќи работничките имале половина час пауза!); да се работи на државни празници (за да се задржел континуитет на производството!); да се замрзнат придонесите; повторно да се поврзи нормираниот учинок со минималната плата.

Синдикатите од текстилната индустрија оценија дека барањата на Кластерот се надвор од европските трендови за унапредување на работничките права и дека треба да размислуваат за зголемување на продуктивноста на трудот преку: вложување во современи техники за производство; обезбедување здрави и безбедни услови за работа; зголемување на платата и подобрување на работничките права.

10. Штрајкбрехерството и целта на штрајкот

Работникот не смее на било каков начин и од било кој да биде присилен да не учествува во штрајк. Сепак, во повеќе примери, дистанцирањето на дел од работниците од штрајк претежно се должи на притисокот од страна на работодавачите и стравот од лични последици. Оваа појава се осудува од учесниците во штрајкот бидејќи негативно се одразува врз резултатите од штрајкот. Со штрајкбрехерството се разбива единството кое е клучно за успешен штрајк и оди во прилог на работодавачите да го спречат штрајкот. Штрајкувачите губат бидејќи нивните задачи ќе ги извршуваат други работници, па производните и други процеси воопшто нема да трпат. Со ова, работниците се разединуваат и не се постигнува целта, не се изнаоѓаат заеднички решенија. Еден типичен пример за оваа појава е штрајкот во хотел „Континентал“ од Скопје, 1997 год. На почетокот на штрајкот зедоа учество сите вработени, но под притисок на директорот, дел од учесниците штрајкбрехери се повлекоа, а останаа солидарно да штрајкуваат 80 работници. Решителноста на штрајкувачите да ги бранат интересите на сите вработени им донесе отказни решенија и тужби. Штрајкбрехерство имаше и за време на штрајкот во: „Комуналец“ од Битола (за смена на директорот, кој формирал независен синдикат од штрајкбрехерите); „СИМЕП“ од Струга во 1992 год.; АД „Сонитекс“ од Кавадарци, во 2004, и др.

Еден вид синдикална поделеност се јавува и при носењето одлука за организирање штрајк во претпријатијата, синдикалците се делат на оние кои остануваат доследни на штрајкувачките барања и оние кои мислат дека не треба да се штрајкува. Различните ставови и недоразбирања за приватизацијата и раководењето со фирмите (како што е примерот со двете спротивставени страни на штрајкувачкиот одбор на „Македонија табак 2000“ на 17 март 2006 год. и обидот да биде сменето претседателството на штрајкувачкиот одбор), беше најчесто причина за појавата на синдикални фракции, од што многу често беа засегнати вработените.

Ставот на синдикатите во однос на штрајкбрехерството е дека тоа ги загрозува интересите на мнозинството. Секако, треба да се почитува принципот на доброволност и самоопределување за учество во штрајк, но мора да се има предвид дека колективните интереси се и лични и никој нема да се откаже од постигнатите позитивни резултати од штрајк. „Посматрачите“ за време на штрајк се во привилегирана положба: поштедени се од евентуалните последици за учество во штрајк и ги уживаат стекнатите позитивни резултати. Штрајкбрехерите создаваат револт кај штрајкувачите и многу често тоа е причина за нарушување на меѓучовечките односи, многу потребни за продуктивноста во работењето.

11. Штрајк со глад

Во времето на првите прогласувања на стечаи и технолошки вишоци, имаше бран од штрајкови со глад. Најдолг беше штрајкот со глад на стечајните работници и работниците прогласени технолошки вишок во 1993 год., кои неколку месеци престојуваа во работните простории на синдикатите во Работничкиот дом во Скопје. Синдикатите им дадоа силна поддршка и придонесоа во позитивната разврска на штрајкот. Беше спогодевно да се обезбеди материјална сигурност на овие работници кои останаа без работа не по своја вина.

Во 2000 год., со глад штрајкуваа: работници од „Македонка“, Штип, а 31 работник од Рудници „САСА“, АД Македонска Каменица, штрајкуваа со глад 9 дена заради технолошки вишок, по што се водеа судски постапки.

Во ноември 2002 год., 1.300 работници од Рудници „САСА“ повторно штрајкуваа со глад во рударските окна, надевајќи се дека Владата на РМ ќе го запре уништувањето на рудникот. На 5 август Телото за структурни реформи при Владата на РМ потпиша Протокол со кој се обврза да го реши статусот на Рудникот најдоцна до 31 септември истата година; да обезбеди средства за исплата на платите и за набавка на репроматеријали неопходни за нормално одвивање на производството; да се реши проблемот со спорната цесија со МХК ДОО од Скопје. До утврдениот рок, не беше исполнета ниту една обврска од Протоколот. Меѓутоа, како резултат на решителноста и добрата организираност на синдикалните активности на СО „САСА“, координацијата и успешните преговори на Синдикатот на металците и енергетичарите на Македонија со надлежните од државата, штрајкот доби позитивна разврска во декември 2002 год.

Во 2009 год. (9 декември), Здружението на стечајни работници и технолошки вишок, „Унит“ од Куманово, повика на општ штрајк со глад. На штрајкот му претходеа повеќе протести пред Собранието и Владата на РМ во 2008 год. Пред Собранието на РМ, штрајкувачите поставија шатери. Со статус на стечајци и технолошки вишок се здобија околу 18 илјади работници, а од нив само 600 го исполнуваа условот и беа опфатени со Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год.³³¹ Образложението на Владата на РМ беше дека стечајците кои не се опфатени со Законот се од фирми од приватниот сектор. Стечајците ова го примија со големо разочарување бидејќи тоа се работници од фирми кои беа со општествен капитал, и во кои работеле и над 30 години (на пример: „ЧИК“, од Куманово, „Газела“ и „ФАС“ од Скопје и

³³¹ Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 год.: „Службен весник на РМ“, бр. 87/08

други големи претпријатија). Револтот на стечајните работници беше уште поголем и заради започнување на проектот „Скопје 2014“, за кој се одвоени големи средства, а барањата на стечајците и работниците технолошки вишок не се исполнуваат.

Штрајк со глад се одржа во 2009 год. во Куманово, во просториите каде што е сместено и Регионалното синдикално претставништво Куманово. Штрајкуваа повозрасни работници кои бараа нивно материјално обезбедување до пензионирање. Синдикатите ги поддржаа барањата на стечајните работници и сметаа дека се оправдани и дека на оваа категорија работници, како и на други кои ќе се најдат во тешка материјална и социјална положба, мора да им се помогне.

12. Штрајкови и демонстрации на меѓународно ниво

Правото на штрајк е регулирано во Европската социјална повелба и Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права. Исто така, тоа право е имплицитно содржано и во одредбите на конвенциите на МОТ.

Во Европската социјална повелба, во член 6 стои: „Заради делотворно остварување на правото на колективно преговарање, државите потписнички (меѓу другото) ќе го поттикнуваат востановувањето и користењето на соодветни начини на миреење и доброволна арбитража заради решавање на колективните спорови. Тоа ќе им го признае на работниците и работодавачите правото на колективна акција во случај на судир на интересите, вклучувајќи го и правото на штрајк, со ограничувања што можат да произлезат од претходно склучените колективни договори“. Во Додатокот на Повелбата е утврдено: „Се подразбира дека секоја држава потписничка може, доколку е заинтересирана, со закон да го уреди остварувањето на правото на штрајк, осигурувајќи дека секое ограничување на правото на штрајк може да биде оправдано со условите од член 31.“

Според Повелбата, правото на штрајк е право на работниците и може да се организира за било кој проблем од заеднички интерес за работниците. Со закон може, со определени услови, да се забрани или ограничи правото на штрајк. Членовите на синдикатот и нивните синдикални организации можат да трпат правни санкции во случај да организираат штрајк спротивно на закон. Користењето на законското право на штрајк не може за последица да има раскинување на договорот за вработување.

На меѓународно ниво, главно во организација на Европската конфедерација на синдикатите, се одржуваат *протести и демонстрации* кои се во интерес на сите работници независно каде работат и живеат. Синдикатите ги поддржуваа и учествуваа со свои претставници на дел од евродемонстрациите, како што беа во: Ница, Франција (на 6.12.2000 год.); во Брисел, со карактер на мирен протест, во пресрет на Самитот на Европската Унија (на 14.12.2001 год.), под мотото: „За социјална Европа“, со барање на работниците да им се гарантираат фундаменталните права од работа; Љубљана, Словенија (на 5.4.2004 год.), под мотото: „Ние европските работници бараме повисоки плати“, кога на претставниците на европскиот финансиски врв, меѓу кои и на Европската централна банка, синдикатите од повеќе земји од Европа солидарно им порачаа дека конкурентноста не смее да се гради за сметка на платите на работниците и развојот на социјална држава, дека треба минималните плати да бидат на достоинствено ниво и да се намалат разликите на платите на менаџерите и работниците, на мажите и жените, како и меѓу земјите-членки на ЕУ.

За време на финансиската и економската криза во 2008 год. Европа ја зафати бран од масовни штрајкови, протести и демонстрации заради: отпуштањето на работници од работа, намалување на платите, непочитување на трудовите закони. Европската конфедерација на синдикатите ги организираше синдикатите од повеќе европски земји, кои масовно излегоа да протестираат во: Прага, Берлин, Мадрид, Брисел, Луксембург, Букурешт, Бирмингем.

Во наредните години, ЕКС организираше демонстрации во повеќе градови во рамки на Европскиот ден на акција, кој се одржуваше под мотото: „Помалку ограничувања, повеќе економски раст“; „За работни места и солидарност во Европа – Не на мерките за штедење“. ЕКС апелираше синдикатите да испраќаат пораки до надлежните институции во своите држави да посветат внимание на влошената економска состојба на милиони Европејци. Во рамки на Европскиот ден на акција на ЕКС (одржан на 29.2.2012 год), ССМ, КСС и УНАСМ испратија Проглас до Владата на РМ и другите надлежни во државата, во кој бараа, покрај другото, практикувањето на европскиот социјален модел да стане реална потреба, со оглед на широкиот простор на конкуренција на пазарот на трудот, светската економска криза, потребата од координација на економските политики и примена на трудовите стандарди.

Во Брисел, во ноември 2016 год., се одржаа масовни демонстрации на европски синдикати со цел Европската Унија да посвети поголемо внимание на челичната и индустријата воопшто, за да се оствари социјална Европа, согласно агендата 2020. На повик на IndustriALL, на демонстрациите учествуваа членови на СИЕР.

13. Генерални штрајкови и јавни протести организирани од синдикатите

Во бурниот транзициски период, синдикатите организираа и одржа голем број генерални штрајкови и јавни протести. Тоа е еден од начините на искажување на незадоволството на работниците, здружени, единствени и солидарни, бидејќи тешката материјална и социјална положба ги засегнуваше сите. До 2005 година кога, речиси, сите синдикати во Република Македонија дејствуваа во една синдикална заедница – Сојузот на синдикатите на Македонија, и синдикалното членство ги остваруваше работните права и интереси солидарно, со заеднички акции и активности. Со започнувањето на синдикалниот плурализам и реформите во синдикалното организирање, забележана е извесна стагнација на овој план, што придонесе за уште поголеми предизвици за синдикалната борба.

Во 1990 год. ССМ како членка на ССЈ, го поддржа *Јавниот протест на ССЈ* (одржан во месец јануари) заради настаните и законите за војна на овие простори. Упатен е повик од ССЈ до сите републички синдикати за разум, решителна борба против националистичките појави, да се реагира на секое место, да се преземаат мерки за почитување на законите и правата на работниците. Нарушувањето на мирот и стабилноста на државата сериозно ќе ја наруши економијата, а со тоа и материјалната и социјалната положба на работниците.

Во 1991 год., заради зачестено одржување на штрајкови во претпријатијата, заради неисплатени лични заработувачки по 2, 3, па и повеќе месеци, и воопшто заради крајно лошата материјална и социјална положба на работниците, синдикатите здружени во ССМ остварија повеќе средби и разговори со Претседателот на Република Македонија, Киро Глигоров, Премиерот на Владата на РМ, Никола Кљусев и ресорните министри. Синдикатите не прифаќаа работниците да ја плаќаат цената на економската реформа во РМ со ниски и нередовни плати и губење на работните места. Бараа да се смират социјалните тензии и да се води мирен и демократски дијалог за решавање на проблемите во рамки на институциите на системот и во самите претпријатија и установи. Да се сочува социјалниот мир, да се обезбедат средства од страна на државата за интервенции во социјалната сфера и да се решаваат проблемите со работниците за кои престанала потребата, во согласност со закон.

Синдикатите бараа да се основа посебен форум во рамки на Собранието на РМ на кој ќе се разгледуваат и решаваат сите отворени прашања кои го поттикнуваат работничкото незадоволство. Во работата на форумот би партиципирале: Собранието, Владата, Стопанската комора на Македонија

и синдикатите и би бил место каде синдикатите ќе ги поставуваат и остваруваат интересите на работниците. На овој начин, всушност, е изразена заедничката потреба од социјален дијалог, кој подоцна (во 1996 год.) ќе се институционализира со Економско-социјалниот совет.

Во 1991 год. синдикатите здружени во ССМ упатија остар протест до Собранието на РМ и бараа да се симне од натамошна расправа Предлог-законот за измена на Законот за лични доходи и други надоместоци на пратениците во Собранието на РМ и други избрани и именувани лица во РМ и Предлогот за измени на Законот за органите на управа во делот на личните доходи. Синдикатите сметаа дека драстичното зголемување на платите на функционерите и вработените во државната управа не се соодветни ниту во однос на начинот на утврдување, ниту во однос на времето кога се предлагаа кога: над 10.000 работници останаа без работа поради стечај; 65.000 работници се „превработени“; 165.000 лица се невработени; 35-40.000 работници примаа гарантиран личен доход; околу 70.000 работници примаа плата со задоцнување; голем број работници беа на принуден одмор и примаа плата дел, или целосно, во бонови или натура; 10.000 лица примаа социјална помош; 2/3 од пензионерите примаа пензија до износот на гарантираниот личен доход; голем дел од вработените во органите на управата беа „вишок“, итн.

На 1.8.1991 год. се одржа *Мировен синдикален протест* во организација на синдикатите здружени во ССМ, со апел за безусловен мир, работа, спречување на социјалните конфликти и демократски начин на разрешување на југословенската криза. Во претпријатијата се огласија сирените во знак на протест и со едноминутно молчење им се оддаде почит на недоволните жртви во судирите во поранешна Југославија. Беа отворени книги во кои само во месец август таа година се потпишаа 170.000 работници – членови на синдикатите, број кој во наредните месеци се зголеми многу повеќе. Мирни протестни собири во РМ се одржани во многу претпријатија, од кои масовно во: Рудници и железарница „Скопје“ – Скопје, „ЕМО“ од Охрид, АД „Тиквеш“ од Кавадарци, „Битолатекс“ од Битола, Тутунски комбинат „Куманово“ – Куманово, и др. Објавен е и Проглас од општинските синдикати на градот Скопје и Синдикатот на градот Скопје со кој ја поддржаа Сараевската синдикална порака за мирен живот, за работа и леб, за достоинство на трудот.

Синдикатите упатија писмо до Претседателството на СФРЈ, Сојузниот извршен совет, Сојузот на синдикатите на Југославија, како и до Собранието и Владата на РМ, да запрат националистичките крајно ретроградни процеси, да јакнат демократските сили и на преден план да бидат економските и социјални права на работниците и граѓаните.

Во 1992 год. синдикатите здружени во ССМ го повикаа своето членство да го изрази незадоволството, да потпише петиција и да протестира

против Декларацијата на Европската заедница на Самитот во Лисабон на 27 јуни 1992 год. – *Лисабонската декларација*, со која помеѓу останатото, на мошне експлицитен начин беше побарано Република Македонија да го смени уставното име доколку сака да добие меѓународно признавање од страна на земјите-членки на Европската заедница.

На 19.5.1992 год. беше закажан *Генерален штрајк на работниците од градскиот и приградскиот превоз*. Причината беше хаосот заради многуте нерешени проблеми кои го попречуваа работењето на претпријатијата од овие дејности. Штрајкот е ставен во мирување како резултат на успешните преговори за барањата на штрајкувачите што ги водеше *Синдикатот на работниците од сообраќајот и врските на РМ* и Владата на РМ, односно остварениот договор дека проблемите ќе бидат надминати со носењето на веќе најавениот Закон за патен сообраќај.

На 1.10.1992 год. *Синдикатот за градежништво, ИГМ и проектирање на Македонија* одржа предупредувачки штрајк, а на 1.11.1992 год. најави и Генерален штрајк на гранката, со основно барање: Собранието на РМ и Владата на РМ да расправаат и преземат мерки за надминување на проблемите во градежништвото. Во меѓувреме, на 15.10.1992 год., се одржаа спонтани протести на 3-4.000 работници од: „Бетон“ и „Пелагонија“ во кругот на претпријатијата, а потоа им се придружија и работниците од „Маврово“, „Техника“, „Гранит“ и „Козјак“ кои заради неисполнувањето на барањата што Синдикатот ги упати до надлежните државни органи за подобрување на материјалната и социјалната положба на работниците од овој сектор, својот револт го искажаа пред Собранието на РМ. Генералниот штрајк е ставен во мирување бидејќи во преговорите не беа понудени подолгорочни мерки заради состојбата во македонското стопанство.

Во 1992 год., заради крајно тешката материјална и социјална положба на работниците, генерални штрајкови најавија и: *Синдикатот на металците и енергетичарите на Македонија, Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комуналното стопанство и занаетчиството на Македонија, Синдикатот на работниците од трговијата на Македонија, Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита*, кои не се одржаа, а проблемите се решаваа со преговори.

На 5.10.1992 год. на иницијатива на повеќе грански синдикати здружени во ССМ, синдикатите на општините и синдикални организации во претпријатијата беше закажан *Генерален штрајк*. Барањата беа да се укине секое администрирање на платите; да се суспендира Законот за плати, други надоместоци и дивиденди и платите да се регулираат со КД; во ОКД да се утврди најниската плата која ќе ги обезбедува елементарните потреби на секој работник, како и да се утврди највисоката плата над која би се вовело прогресивно оданочување.

Синдикалните барања беа задоволени по преговорите со Владата на РМ и Стопанската комора на Македонија, со потпишувањето на Анексот на ОКД во делот за платите и со добиената согласност од Владата на РМ за повлекување на Законот за плати. Генералниот штрајк беше одложен.

На 18.1.1993 год. се одржа *Генерален штрајк на вработените во здравството, фармацевтијата и социјалната заштита*. Барањата се однесуваа на: исплата на платите според КД за здравствената дејност во РМ од 1.1.1993 и потпишување на КД за социјалната заштита. Штрајкот беше прекинат на 27.1.1993 со потпишување Договор меѓу Министерството за здравство на РМ и Самостојниот синдикат за здравство, фармацевтија и социјална заштита во врска со остварување на поставените барања за време на штрајкот.

На 14.3.1995 год. синдикатите здружени во ССМ покренуваа *Иницијатива за одржување Генерален штрајк* во РМ непосредно пред Први мај. Причината беше: измени на законите со кои се суспендираа одредбите од КД; непочитување на барањата на синдикатите во врска со приватизацијата; не беше утврдена најниската плата со ОКД и не беше воведена категоријата минимална плата како гарантирана за сите работници во РМ. Штрајкот не се одржа бидејќи се интензивираа преговорите со: синдикатите, Владата на РМ и Одборот на работодавачите при Стопанската комора на Македонија.

Во септември 1998 год. Синдикатот за образование, наука и култура најави *Генерален штрајк* со барања: зголемување на масата за плати за најмалку 10 % за вработените во дејностите: згрижување на децата, образование, наука, култура и спорт; исплата на надоместокот за исхрана во висина од 25 % од просечната плата во РМ; исплата на надоместокот за превоз на вработените кои живеат на оддалеченост од над 2 км од работното место; исплата на К-15 за претходната и тековната година. По преговорите со СОНК и ресорните министри, договорени се решенија во интерес на поставените барања и штрајкот е одложен.

На 29.2.2000 год. синдикатите здружени во ССМ организираа *Јавен социјален протест* во Скопје, на Плоштадот „Македонија“, под мотото: „*За достоинство на трудот*“. Непосреден повод беше непочитување на ставовите и мислењата на синдикатите по одделни решенија во најавените реформи во пензискиот систем со Законот за измени и дополнувања на Законот за ПИО. Но, причините за јавниот протест беа многу подлабоки – и натаму се влошуваше материјалната и социјална положба на работниците и граѓаните и масовно се осиромашуваа, а екстремно се богатеа поединци на нелегални начини, не се одвиваше социјалниот дијалог.

Јавниот протест беше најмасовен синдикален протест во тој период, широко прифатен од членството и пошироката јавност. Протестот беше поддржан и од: ИТУЦ, ЕТУЦ, МОТ, Комисијата на ЕУ, како и од повеќе национални синдикални центри од окружувањето.

Владата на РМ не ги прифати барањата на синдикатите да се продолжи со преговорите за да се постигне елементарен консензус за реформите во пензискиот систем, го усвои Законот за измени и дополнувања на Законот за ПИО и го предложи на собраниска процедура. Синдикатите најавија жестоки синдикални акции.

На 21.12.2000 год. синдикатите здружени во ССМ организираа *Генерален предупредувачки штрајк*. И покрај многуте притисоци и опструкции од страна на раководните лица, штрајкот се одржа масовно, со учество на околу 160.000 членови на синдикатите.

Барањата беа: да запре обезвреднувањето и пропаѓањето на претпријатијата; да запре покачувањето на цените на енергенсите; да се намалат високите давачки кои директно ја загрозуваат економијата и стандардот на граѓаните; да има редовна исплата на платите и придонесите и во висина која ќе ги задоволува елементарните животни потреби на работниците и нивните семејства; да запре појавата на губење на работните места врз основа на стечај и технолошки вишок, ликвидација на претпријатијата; да се прекине со намалување на правата на работниците од работен однос; да се носат национални програми за намалување на невработеноста; да запре распродажбата на претпријатијата со енормно висок дисконт и со тотална анонимност и поништување на продажбата на одделни крупни стопански објекти извршена на ваков начин; при приватизацијата на јавните претпријатија (електростопанство, телекомуникации, и др.) максимално да се изрази и сочува интересот на работниците, граѓаните и државата во целина, со зачувување на мнозинскиот пакет на акции; да се почитува социјалниот дијалог и социјалното партнерство.

На 29.5.2001 и 31.10.2001 год. се одржа масовен *Протест на работниците од т.н. претпријатија „загубари“* организиран од: Синдикатот на металците, енергетичарите и рударите на Македонија; Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија; Синдикатот на хемија и неметали; АГРО Синдикатот; Синдикатот за градежништво, ИГМ и проектирање; Синдикатот на работниците од графичката, новинарската, информативната, издавачката, филмската дејност и производство на хартија. Причините беа со години не исплатените плати и придонеси и не беше решен статусот на претпријатијата „загубари“. Мирниот протест се одвиваше по улиците на Скопје и регионалните патишта: Скопје-Тетово, Гостивар-Охрид, Велес-Штип, Велес-Гевгелија, Штип-Струмица.

На протестот учествуваа околу 5.000 работници од претпријатијата „загубари“: „Македонка“, „Астибо“, ЗИК „Црвена Свезда“, ДОО „Млин за сточна храна“ – Гаринци, ДОО Врсаково (Штип); „Годел“, ФАС „11 Октомври“, „Хемтекс“, „РЖ Топилница“, МЗТ „ФАМ“, РЖ „ФАМОРД“, „Македонски фолклор“ (Скопје); „Карпош“, „Тораница“ (Крива Паланка); „Порцеланка“, „Нокатекс“ (Велес), „Југохром“ (Јегуновце); „Силика“, „Готекс“ (Гостивар); „Партизан“

(Прилеп); „Винојуг“ (Гевгелија). Во знак на солидарност на протестот на „загубарите“ учествуваа и вработените од: „Стружанка“ (Струга); Рудници „САСА“, „Злетово“; „Микрон“ (Прилеп); „Батерии“ (Пробиштип); „Руен“ (Кочани); „Алкалоид“, „Охис“, „Адинг“, „Техногас“, „Пластика“ (Скопје).

На 17.12.2001. Беше донесена Одлука за *Генерален штрајк* на: Синдикатот на УПОЗ; Синдикатот за образование, наука и култура, Синдикатот за здравство, фармација и социјална заштита и Синдикатот на вработените во одбраната. Штрајкувачките барања беа: да се утврди најниската плата во јавниот сектор; исплата на платите во јавниот сектор најдоцна до 15. во месецот за претходниот месец; исплата на регрес за годишен одмор за 2001 год. најдоцна до 15 декември 2002 год. Владата на РМ и ССМ на 18.1.2002 год. потпишаа Спогодба за остварување на Барањата на синдикатите од јавниот сектор со утврдени рокови, а до тогаш синдикатите од јавниот сектор да се воздржат од порадикални синдикални акции.

На 19.3.2002 год. – Работниците од т.н. претпријатија „загубари“ одржаа *Јавен протест* пред Собранието и Владата на РМ. На преговорите во Собранието на РМ со синдикалните претставници беше ветено дека на првата наредна седница ќе се расправа по Иницијативата на синдикатите за измени и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност со кои ќе се обезбеди правото на паричен надомест за работниците со навршени 25 години работен стаж до ново вработување или пензионирање. Владата на РМ даде ветување дека ќе го спроведе Законот.

На 4.4.2002 год., заради неисполнување на ветувањето на Владата на РМ дадено во преговорите за време на Јавниот протест од 19.3.2002 год., се одржа уште помасовен *Протест на работниците од т.н. претпријатија „загубари“* пред Собранието и Владата на РМ, на кој се искажа револтот заради индиферентното однесување на власта кон барањата на овие работници кои се однесуваа за елементарна социјална сигурност.

Беа изнесени повторно Барањата: да се обезбедува работа; да се донесат измени и дополнувања на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; при продажбата на претпријатијата „загубари“ да се гарантираат неисполнетите обврски кон работниците кои се однесуваа на платите, придонесите; работниците „загубари“ да имаат право на предвременно пензионирање како што имаа работниците во државната администрација; еднократна парична помош на работниците кои подолго време не примиле плата во овие претпријатија; решавање на проблемот на инвалидите на трудот. И по овој Протест, власта вети дека ќе постапи по Барањата на работниците од претпријатијата „загубари“.

На 11.4.2002 год., се одржа *Генерален штрајк на здравствените работници*, во организација на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита како израз на револтот од игнорантскиот однос

на власта кон проблемите на вработените во овој сектор. Се случи *штрајк на „белите мантили“*, со барања: да се стопира постапката за донесување на Законот за измена на Законот за здравствена заштита до завршување на преговорите меѓу Министерството за здравство и Самостојниот синдикат; целосна исплата на К-15 за 2001 год.; утврдување на најниската плата. Потпишана е Спогодба, штрајкот е ставен во мирување до целосно реализирање на барањата. Незадоволни од резултатот од преговорите во утврдениот рок со ресорното Министерство, Самостојниот синдикат донесе одлука да го активира штрајкот и да се приклучи на штрајкот на вработените од јавниот сектор закажан во месец мај таа година.

На 24.5.2002 год. се одржа *Генерален штрајк на вработените во јавниот сектор и претпријатијата „загубари“* во организација на синдикатите здружени во ССМ. Беа блокирани раскрсниците во Скопје, на влезот кај „Ѓорче Петров“, „Автокоманда“, како и во: Прилеп, Велес, Штип, Пробиштип, Крива Паланка, Кочани, во траење од 6 часа. Протестот се одржа и пред Собранието и Владата на РМ.

По преговорите одржани со Владата на РМ, на 29 мај 2002 год., беше потпишана Спогодба со цел за прекин на штрајкот и исполнување на барањата на синдикатите, според која: најниската плата во јавниот сектор да изнесува 5.060 ден. и под овој износ да не може да се исплаќа нето-плата; да се изнајдат оптимални решенија за успешно реализирање на реформите во здравството; на работниците со над 25 години работен стаж од претпријатијата „загубари“ кои се опфатени со Акциониот план за структурни реформи, трајно да им се реши материјалниот и социјален статус; владата на РМ (најдоцна до 30.6.2002 год.) да му предложи на Собранието на РМ да го донесе Законот за служба во АРМ.

Во јуни 2002 год. Синдикатот за образование, наука и култура најави *Протести* со започнувањето на учебната година. Причина беа недоследностите во остварувањето на правата на наставниците од основното и средното образование. Во месец август Синдикатот на УПОЗ најави солидарно приклучување кон штрајкот на просветните работници и бараше изедначување на платите на своите членови со платите во стопанството.

На 01.10.2002 год. Синдикатот за градежништво ИГМ и проектирање организира *Предупредувачки штрајк*, кој се одржа во сите градежни претпријатија, а се однесуваше на доцнењето со платите и придонесите од плата.

На 19.3.2003 год. се одржа *Јавен протест на работниците од претпријатијата „загубари“* пред Собранието и Владата на РМ, организиран од: СМЕР, АГРО Синдикатот, СТКЧ, СХНМ; Синдикатот на работниците од градежништвото и ИГМ и ГИФИХ кои имаа најмногу претпријатија „загубари“. Првично беше покрената Иницијатива за одржување Генерален штрајк на ниво на ССМ, но Советот на ССМ (на седницата од 14.3.2003 год.) оцени дека не се исполнети условите за тоа.

Барањата од Јавниот протест се однесуваа за рестартирање на претпријатијата „загубари“; при продажбата на претпријатијата тендерот да се условува и со бројот на работниците кои ќе се ангажираат при рестартирањето; да се обезбедат правата на работниците со над 25 години работен стаж од овие претпријатија и да се стопира законот со кој се намалува социјалната заштита на работниците од „загубарите“.

На 26.1.2004 год. Синдикатот за образование, наука и култура организираше *Генерален штрајк* за: склучување и измени и дополнувања на колективните договори од овие дејности; за утврдување на најниската плата; исплата на плата и надоместоци на плата согласно колективните договори. Штрајкуваа околу 36.000 вработени од овие дејности. Генералниот штрајк заврши на 15.2.2004 год. со потпишување на Спогодба за остварување на штрајкувачките барања.

На 4.2.2004 год. Синдикатот на УПОЗ најави *Генерален штрајк* и бараше целосна примена на колективните договори во делот на: платите, минатиот труд, надоместоците за: годишен одмор, исхрана, превоз, да се запре со отпуштање на вработените во јавната администрација. Штрајкот се стави во мирување до исполнување на барањата преку преговори со надлежните министри.

На 16.2.2004 год. синдикатите здружени во ССМ организираа *Јавен протест* пред Собранието на РМ и Владата на РМ, со барање: доследно да се почитува социјалниот дијалог и социјалното партнерство; да се остварува Социјалниот договор кој беше потпишан меѓу ССМ и Владата на РМ во 2002 г.; да се почитува Договорот меѓу СОНК и Владата на РМ за решавање на проблемите на работниците во овие дејности; да се применуваат КД во сите дејности и за сите работници – членови на синдикатите; да се решава статусот на работниците од претпријатијата „загубари“; да запре губењето на работните места по разни основи; да запре намалувањето на правата на работниците со закон; да се носат решителни мерки против криминалот и корупцијата; да се почитуваат синдикалните права и слободи.

На 3.6.2004 год. синдикатите здружени во ССМ одржаа *Јавен протест* пред Собранието на РМ и Владата на РМ и ја изразија *поддршката на сметководителите и другиот персонал од дејностите од СОНК* кои беа рационализирани и прогласени технолошки вишок. Протестите на овие вработени беа успешни – се формираа економско-сметководствени бироа низ целата држава во кои се вработуваа работниците прогласени технолошки вишок од образованието.

На 25.10.2004 год. синдикатите здружени во ССМ расправаа за организирање *Генерален предупредувачки штрајк*, заради незадоволството од вкупните економско-социјални состојби во државата, што доби на интензитет со најавата од одделни министри од Владата на РМ, по повод преговорите со ММФ, за рестрикција на правата на работниците утврдени со

законите и колективните договори. Синдикатите најавија дека енергично ќе се борат против најавеното намалување или укинување на веќе стекнатите работнички права. До Владата на РМ упатија предупредување дека ќе организираат масовен јавен протест доколку не бидат вклучени во постапката на носење на ЗРО и не бидат респектирани нивните барања, односно доколку ЗРО не се донесе со консензус на социјалните партнери. Во основа, ова барање е испочитувано и синдикатите беа вклучени во процесот на расправата по ЗРО во собраниските комисији, сè до неговото носење.

Предупредувачкиот штрајк не се одржа затоа што преговорите со социјалните партнери во овој период се интензивираа. Се случија и промени во Владата на РМ, со оставката на актуелниот и доаѓањето на новиот премиер, со кој ССМ потпиша Протокол за редовно одржување на работни средби за актуелни прашања од интерес за работниците.

На 14.11.2008 год. синдикатите здружени во ССМ организираа *Генерален јавен протест во Скопје, на Плоштадот „Пела“*, на кој му претходеа *јавни протести во 6 градови во Републиката* (Прилеп, Велес, Струмица, Охрид, Штип и Куманово), одржани на 7.11.2008 год.

Непосреден повод за протестите беше револтот на синдикатите заради експресното носење на измените на ЗРО во Собранието на РМ без никакви консултации со социјалните партнери, а со кои се намалија доста права на работниците. Барања од Протестот беа: со закон да се утврди минималната плата; да се измени и дополни ЗРО за: договорите на определено време, технолошкиот вишок, ноќната работа, годишниот одмор, паричните казни, итн.; да се измени и дополни Законот за ПИО и да се овозможи покрај возраста, услов за пензионирање да биде и работниот стаж; да се донесе закон за материјално обезбедување на стечајците и технолошкиот вишок со над 25 години работен стаж, а оние со помал стаж да примаат паричен надомест одреден период.

На 18, 19 и 20 февруари 2008 год. Синдикатот на УПОЗ организираше *Генерален штрајк во правосудните органи под мотото: „Нема да дозволиме неправдата да влезе во палатата на правдата“*. Барањата се однесуваа на: зголемување на платите и исплатата на надоместоците од плата согласно колективен договор; донесување на измени на Законот за судска служба во кој ќе се вградат забелешките на УПОЗ и да се потпишат колективните договори во правосудните органи.

Штрајкот на неколку пати беше ставан во мирување заради текот на преговорите за штрајкувачките барања, како и заради Самитот на НАТО (на кој се разгледуваше прашањето околу приемот на Република Македонија во НАТО Алијансата) и предвремените Парламентарни избори на 1 јуни таа година. Основното барање беше задоволено, судските службеници добија зголемување на платите од 20 %, односно 34 % за период од 3 години. Би-дејќи не беа исполнети и другите барања, УПОЗ го одложи штрајкот на неодредено време и ги продолжи преговорите.

На 15.10.2009 год. синдикатите здружени во ССМ одржаа мирен *Протест пред Собранието на РМ за предложените измени на ЗРО*, со кои: се намалуваат правата на работниците и грубо се кршат синдикалните права и слободи; одредени негови одредби се противуставни и спротивни на трудовите стандарди на МОТ и ЕУ. Се протестираше и дека процедурата на измените и дополнувањата на ЗРО не беше транспарентна и дека отсуствуваше социјалниот дијалог, односно не беа респектирани Мислењата и Предлозите на синдикатите по Предлог-законот.

На Протестот беше побарано: да се донесе закон за минимална плата; да се носат закони по европски стандарди; да се почитува правото на слободно организирање и здружување во синдикати; да се остварува правото на платен дневен и неделен одмор, а годишниот одмор да изнесува најмалку 26 работни денови; да се остварува правото на колективно договарање; да се ограничува ноќната работа; да се намалува прекувремената работа и да се скрати работното време, и др.

Во оваа година синдикатите им даде поддршка на протестите на: *млекопроизводителите; професионалните војници во АРМ; Јавниот протест на стечајните работници и работниците прогласени технолошки вишок за остварување на правото на надомест до прво вработување или пензионирање* (одржан на 4.3.2009).

На 11.1.2010 и 7.10.2010 год. е одржан *Протест на вработените во Министерството за внатрешни работи* во организација на Македонскиот полициски синдикат. Причина за протестот е Одлуката на Уставниот суд, со која 940 вработени во МВР не можат да заминат во пензија бидејќи со одлуката на Уставниот суд не се применува член 162 од новиот Закон за внатрешни работи, со кој се регулира пензионирањето на овластените службени лица. Со Законот за внатрешни работи единствен услов за заминување во пензија е 40 години стаж, без разлика на возраста. На 7 октомври (со учество на 2.800 вработени) повторно се одржа Протест и се бараше измени и дополнување на Законот за внатрешни работи за пензионирање на овластени службени лица во Министерството. Барањето е прифатено, изготвен е текст од Министерството и е покрената процедура за усвојување во Собранието на РМ.

На 11.1.2011 год. се одржа *Протест на над 2.700 вработени во Министерството за внатрешни работи на РМ* во организација на Македонскиот полициски синдикат. Протестот се одржа пред: Уставниот суд на РМ, Собранието на РМ и Министерството за внатрешни работи. Причината беше Одлуката на Уставниот суд за укинување на одредбите за пензионирање на овластените службени лица со барање од Министерството да бидат предложени соодветни решенија и истите да бидат усвоени од страна на Собранието на РМ. Целта на протестот е постигната: Собранието на РМ во месец март усвои измени и дополнувања на Законот за внатрешни

работи, со вградување на одредби за пензионирање на овластените службени лица вработени во МВР.

На 29.12.2011 год. Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на РМ одржа *Протест пред Собранието на РМ и Владата на РМ*, под мотото: „Излези денес, за да се почитува твојот глас и утре! Бори се за одбрана на своите права“. Протестот се одржа против Измените на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, со кои правото на надоместок по основ на невработеност, се намали од најмногу 5 години, на најмногу 18 месеци пред пензионирање. На Протестот се приклучи АГРО Синдикатот. На одржаната средба на претставници на СИЕР и потпретседателот на Владата на РМ и министерот за труд и социјална политика по одржувањето на Протестот, добиено е ветување дека ќе се покрене повторно постапка за измени и дополнувања на овој Закон и дека барањата на СИЕР се издржани и ќе се исполнат.

На 20.4.2015 год. Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на РМ организираше Мирен протест на работниците од „Еурокомполит 11 Октомври“ од Прилеп. Протестот се одржа во Скопје, пред зградата на Владата на РМ. Причината за незадоволството на работниците од ова претпријатие, едно од последните 4 претпријатија „загубари“, е што немаат здравствена заштита долги години, заради неплатените придонеси од плата, неисплатени 9 плати, принудните одмори. Работниците бараа итни интервенции во врска со исплата на плата и регулирање на здравственото осигурување.

На 3.12.2015 год. во организација на Синдикатот на УПОЗ и Здружение-то за судска администрација на РМ (ЗСА) се одржа *Предупредувачки штрајк* во сите судови во Република Македонија, со барање за отпочнување постапка за измена на Законот за судска служба заради тоа што е: неприменлив, рестриктивен, немотивирачки, неевропски.

На 23 и 24 март 2016 год., Синдикатот на УПОЗ и Здружението за судска администрација на Република Македонија (ЗСА) организираа *Штрајк*, а на 25 март *Протест во правосудството* кој беше продолжување на предупредувачкиот штрајк од 3.12.2015 год. Протестот се одржа пред Министерството за правда, МИОА и Владата на РМ. Барањата беа да се измени Законот за судска служба, да се зголемат платите на вработените во судската администрација, да се исплати зголемувањето од 5 % на јавната администрација и да се врати работното време од 07:30 до 15:30. Во јули 2016, УПОЗ преку отворено писмо до премиерот укажа на актуелната ситуација со штрајкот на судската администрација и на незаконските постапки што се преземаат против штрајкувачите. Побараа одговорност и оставка од министерот за правда и Судскиот совет на РМ заради игнорирање на барањата на штрајкувачите и штрајкот да трае 60 дена.

На 21.5.2016 год. во организација на Синдикатот на одбраната и безбедноста се одржа *Протест на вработените во Министерството за*

одбрана и Армијата на Република Македонија, под мотото: „Да го зачуваме достоинството на професијата“. Штрајкот е организиран заради неисполнување на барањата по преговорите со Министерството за одбрана и Владата на РМ. Штрајкувачите бараа: зголемување на платите од 20 % како прв чекор, а потоа да се изедначат со платите на вработените во полицијата и царината; изедначување на висината на дневницата со онаа на припадниците на полицијата (во висина од 1.200 ден.).

На 15.12.2018 год. Конфедерацијата на слободни синдикати одржа *Мирен протест* во Прилеп за зголемување на платите во јавниот сектор, усогласеност со минималната плата и исплата на К-15. За КСС не е прифатлив и најавениот трансфер на вработени од јавниот во приватниот сектор и сметаат дека треба прво да се донесат одредени законски решенија и начинот на кој треба тоа да се изведе. Треба да сопре вработувањето во јавната администрација на партиски кадри и дека одливот на вработени од јавната администрација ќе биде природен во овие 2-3 години. СОНК обвини дека се вршел притисок врз вработени во училиштата во Прилеп да не излезат на денешниот протест, а на наставниците им се закажувале задолжителни активности. Во Прилеп за една година, според нив, на улица останале илјада наставници бидејќи не им бил продолжен договорот за работа. Протестираа и вработените во културата кои побараа да се потпишуваат колективни договори.

13.10.2020 год. Во организација на Синдикатот на полицијата во Македонија (СПМ) – членка на КСС се одржа *Протест пред МВР* под мотото: „Да го вратиме професионализмот во полицијата“. Синдикатот бараше да се почитуваат одредбите на Правилникот за заштита при работа на работниците во МВР заради отстранување на штетните последици предизвикани од посебните услови на работа.

15.4.2021 год. Се одржа голем *Протест на КСС* под паролата: „Доста е – претеравте“, на кој се искажа големото незадоволство на работниците во Македонија. Поради состојбата со пандемијата протестот беше организиран со над 350 возила. Протестот се одржа пред зградата на МРТВ, Собранието на РСМ и заврши пред Владата на РСМ. Барањата изнесени на протестот се: да престане непочитувањето на законите од трудовата област; да се почитува законот за минимална плата; да се направи усогласување на платите согласно колективните договори; да престане притисокот врз синдикалните лидери и синдикатот; да престане непостапувањето на институциите на системот при прекршување на законите.

8.5.2021 год. Се одржа *Предупредувачки протест* на Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ) пред Владата на РСМ. За остварување на своите права од работен однос, за поголеми плати и за подобри услови за работа, протестираа вработени во: затворската и шумската полиција, образованието, железничари, војници со договор за вработување, а најбројни беа од полицијата.

8.9.2021 год. На 30-годишнината од прогласувањето на независноста на Република Македонија, Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ) и Независниот синдикат на полицијата одржаа *Протест*, кој започна со поворка од автомобили низ центарот на Скопје и заврши пред Владата на РСМ. На протестот е искажано незадоволството на вработените во: МВР, Министерството за правда и Шумската полиција, од Колективниот договор кој беше потпишан во мај оваа година, а со кој сметаат дека правата на овие вработени се намалени.

14. Првомајски протести и манифестации

Меѓународниот празник Први мај е посветен на борбата за зачувување и унапредување на правата на работниците. Започнал да се одбележува од 1890 година во спомен на жртвите на крвавите демонстрации што се одржале од 1 до 4 мај 1886 год., во Чикаго, симболично за три осмици: 8 часа работа, 8 часа одмор, 8 часа културен живот. Одлуката за одбележувањето на Први мај е донесена едногласно на Првиот конгрес на Втората работничка интернационала, во Париз во 1889 год., на 100-годишнината од Француската револуција, кога се повикуваат работниците од целиот свет на мирни демонстрации на Први мај со цел подобрување на својата материјално-социјална положба. Како симбол на работничкиот бунт, а во знак на сеќавање на пролеаната крв на чикашките работници е избран црвениот каранфил. Одбележувањето на Први мај со демонстрации и протести стана традиција во многу земји ширум светот.

Во нашата држава Први мај секоја година е прославуван и одбележуван на достоинствен начин од страна на синдикатите. До 2007 год., Големитот светски ден на трудбениците се славеше 2 дена, на 1 и 2 мај. Таа година во скратена постапка, без да се вклучат синдикатите, се донесоа измени на Законот за празниците на РМ и се скрати неговото чествување само на еден ден – на Први мај.

Синдикатите упатија реакција до законодавецот во која го искажа ставот дека е неприфатливо да се носи ваков закон без да се изврши поширока консултација и дека не се согласува да се скратува празнувањето на Први мај на еден ден. Празнувањето на трудот е вековна традиција не само кај работниците, туку и кај сите останати граѓани, посебно на вториот ден кога се организираат: семејни излети, туристички патувања, собири, спортски и културни манифестации. Празнувањето на Втори мај има значење и од аспект на задржување на семејните вредности.

Во духот на традицијата, Први мај, меѓународниот ден на трудот, во годините кога македонските работници најизразито ги чувствуваа тешките транзициски економски состојби, синдикатите одржуваа пригодни манифестации и објавуваа прогласи. Синдикатите бараа: во државата да се донесат економски и други мерки кои ќе го запрат колапсот на стопанството и опаѓањето на животниот стандард на работниците и граѓаните; за мир и меѓународно признавање на Република Македонија; да се води рамноправен социјален дијалог и колективните договори да бидат единствениот инструмент за остварување на економско-социјалните права на работниците; да се носи работно законодавство со европски стандарди; да нема технолошки вишок, стечаи и ликвидација на претпријатијата; да се развива и поддржува работничкото акционерство; да се обезбедува материјална и социјална сигурност на вработените; редовни и повисоки плати, итн.

Постоеше и традиција на овој ден ССМ да доделува плакети со дипломи, парични и други награди и признанија за најуспешни претпријатија, работници поединци, синдикални организации, синдикалци,³³² а Сојузот на синдикатите на Југославија, доделуваше Првوماјска повелба.³³³

На Први мај, симболот на вековната борба за добробит на творците на општественото богатство – работниците и нивните синдикати ја искажуваат подготвеноста за солидарност и продолжување на традицијата за јакење на заедништвото меѓу работниците од целиот свет за подобрување и заштита на правата од работа.

14.1. Одбележување на Први мај од синдикатите во РМ/РСМ

Во 1991 год. ССМ објави Првوماјски проглас во кој ги изнесе приоритетите: „материјална и социјална сигурност за работниците; праведна заработувачка за пристоен живот; животни и работни услови – достоини за човекот; учество во донесувањето на одлуките што ја одредуваат материјалната и социјална положба; за работничка солидарност; заштита на правата на синдикалното членство; целосна примена на колективните договори; материјална и социјална сигурност на работниците прогласени за

³³² Во 1989 год., по повод Први мај, ССМ ги награди со плакета со диплома: Советот на ССМ на општината Делчево; конференциите на ОО на синдикатот при „Рудници и железарница“, Скопје; РО за ПТТ сообраќај „Македонија“; ОО на ССМ при РО „Југосуровина“. Диплома со библиотека е доделена на ОО на ССМ при УСО „Моша Пијаде“ – Крива Паланка; РО „Радика“ – Дебар; РО „Винка“ – Винаца; Конференцијата на ОО на ССМ при „Меркур Импорт“ – Скопје; Југословенскиот клуб „Гоце Делчев“ – Вилхелмхафен, СР Германија. Диплома со музички инструменти е доделена на: ОО на ССМ при РО за згрижување, воспитување и образование на деца од предучилишна возраст „Мајски цвет“ – Скопје. Диплома со парична награда е доделена на работници од: Рудници за олово и цинк „Злетово“ – Пробиштип, „Руен“ – Кочани, „Силика“ – Гостивар, УСО „Гоце Делчев“ – Куманово, Здружението за самостојни стопанственици - Скопје.

³³³ Првوماјската повелба на ССЈ за 1989 год. беше доделена на: Советот на ССМ на општината Струга; ОО на ССМ при РО – ф-ка за опрема и преносници во состав на СОЗТ МЗ „Тито“, Скопје и при ООЗТ „Плодно Поле“ во ЗИК „Струмица“ – Струмица и Мелница „Полог“ при ЗИК Тетово - Тетово.

технолошки вишок, стечајните работници и работниците од ликвидирани-те претпријатија; за еднаков труд – еднаква плата; скратување на работното време и нови вработувања.“ ССМ ги повика работниците да не дозволат да бидат делени врз верска, национална и друга основа. Мокта на Синдикатот е во независноста, автономноста, самостојноста, заедништвото, солидарноста.

На Втори мај, во повеќе градови во Македонија, територијалната организациона мрежа на ССМ организираше излети, културно-уметнички програми, спортски натпревари, уредување на работната и животната средина.

Во 1992 год. заради тешката економска состојба во државата во која работниците сè повеќе беа втурнати на работ на сиромаштија, во Првوماјскиот проглас ССМ бараше: итно да се донесат економски и други мерки кои ќе ја запрат инфлацијата и натамошниот колапс на стопанството; да се потпишуваат и применуваат колективните договори; да се донесе работно законодавство по европски стандарди; да се води социјален дијалог; да нема технолошки, економски и организациони вишоци; да запрат манипулациите со стечаите; да се обезбеди социјална и материјална сигурност на работниците и непосредно учество на синдикатот во одлучувањето за правата на работниците; да се уреди учеството на работниците во управувањето и одлучувањето во работната средина; сопственичката трансформација да се врши и преку работничко акционерство и при утврдувањето на вредноста на претпријатијата што се приватизираат да се иззема имотот за личен и општествен стандард и имотот на синдикатот.

Во 1993 год., ССМ во Првوماјскиот проглас го повика своето членство да го крене гласот за достоинство на трудот, да се елиминираат сите злоупотреби, шпекулации и манипулации кои го обезвреднуваат трудот. Секојдневно се губат основните економски и социјални права, расте бројот на невработените, стечаите, технолошкиот вишок, ликвидација на претпријатијата, принудните одмори, ниски и неисплатени плати и по неколку месеци. Се случува непримерно социјално раслојување и сеопшто осиромашување. ССМ бараше да се преземаат мерки и активности од власта за да се остваруваат економско-социјалните права на работниците и да се сопре натамошното загрозување на животниот стандард на работниците и граѓаните во Република Македонија.

Во 1994 год., во Првوماјскиот проглас во одбележувањето на Први мај 1994 год. ССМ истакна дека работниците во РМ живеат и работат во крајно неповолни економски и политички состојби, се губат основните економски и социјални права, расте армијата на невработени, стечајци, технолошки вишок. Платите се замрзнати, ниски и по повеќе месеци неисплатени. Силно е социјалното раслојување, осиромашува огромен број на работници и граѓани, а од друга страна со шпекулации и корупција поединци и групи доаѓаат до огромно богатство. Ги повика работниците со заедничко

дејствување да се сочува достоинството на трудот, да се сочува секое работно место, работниците прогласени технолошкиот вишок, стечајците, да добијат материјална, социјална и правна заштита, да се остваруваат сите уставни права на работниците и граѓаните. Државата да преземе мерки кои ќе ги запрат негативните процеси кои можат да предизвикаат социјални конфликти со тешки последици за вкупните општествени односи.

Во 1995 год. во Прогласот за Први мај, ССМ укажа на власта дека не води соодветна грижа и контрола над општествените процеси кои носат социјално раслојување и осиромашување на работниците и граѓаните: „Не ги затворајте фабриките – отворајте нови работни места; Фабриките не станаа „загубари“ заради работниците; Не создавајте држава со армија сиромашни и грст богати поединци; Тој што градел има свој дел; Водете социјална политика, не создавајте социјални случаи.“

Се бараше да се преземат економски и социјални мерки во државата кои ќе го почитуваат трудот како фактор во реформите; социјално и работно законодавство со европски стандарди и општоприфатени меѓународни норми; социјалниот дијалог и колективните договори целосно да се почитуваат и практикуваат и да се создаваат нормативно-правни претпоставки за учество на работниците во управувањето и одлучувањето.

Во 1996 год., во *Првомајскиот проглас* ССМ бараше: да се преземат мерки на економската политика за конечен пресврт во сферата на општествената репродукција; да се намали невработеноста (која изнесуваше 38%, највисока во Регионот на ЈЕ), односно да запре трендот на губење на работните места; целосно почитување и заокружување на колективните договори и трипартизмот; исплата на платите и придонесите и утврдување на најниската плата; приватизација во рамките на Согласноста меѓу ССМ и Владата на РМ и против манипулациите со работничките акции и другите злоупотреби; остварување на уставното право на управување и учество во одлучувањето; елиминирање на стечаите во претпријатијата предизвикани од незаконските постапувања и малверзации; воспоставување поефикасен систем на заштита на правата на работниците.

Во 1997 год. со *Прогласот на ССМ* по повод Први мај, работниците беа повикани на заедништво, солидарност и единство. Побарана е материјална и социјална сигурност за работниците; да се остваруваат нивните уставни и законски трудови права; да се постигнува реална цена на трудот и да се обезбеди работниците да имаат достоинствен и квалитетен живот. Во Република Македонија беше голем бројот на невработени (40%), социјално раслоени, осиромашени и стечајни работници, работници кои не примиле плата и по неколку месеци, работници кои се плашат за својата иднина, за својата егзистенција. ССМ бараше да се спречи збогатувањето на новите газди за сметка на трудот.

Во 1998 год. Први мај се одбележа во светлината на 50-годишнината од донесувањето на Конвенцијата 87 со кој МОТ и ООН се обврзаа да

бидат светски гаранти за слободата на синдикалното организирање. На традиционалната Првوماјска средба во ССМ, беше упатена остра критика до Владата на РМ за дезавуирање на ССМ како социјален партнер и најави истапување од Економско-социјалниот совет заради отсуството на нужната демократска расправа при носење на закони од витално значење за работниците, како што беа реформите во ПИО, во здравственото осигурување и работното законодавство. Побара да поднесат оставка министрите за здравство, за труд и социјална политика.

Во Прогласот беше кажано дека за Први мај е празник за вековната борба на работниците за остварување на целосна слобода, но и по толку години се јавија желби за намалување на стекнатите работнички права. Сè повеќе моќ се концентрира во рацете на мал број лица, новите сопственици на капиталот, и сè повеќе се продлабочува јазот меѓу сиромашните и богатите. Барањата беа за: економски и социјални права по европски стандарди, почитување на законите и на колективните договори, остварување на социјалната сигурност, здравствено и социјално осигурување, повисоки плати, 40-часовна работна недела, мир и меѓународно признавање на Република Македонија.

Во 1999 год. во Првوماјскиот проглас, ССМ ги потсети одговорните во државата дека синдикатот нема да ја прекине вековната борба за достоинство на трудот и затоа да не посегнуваат по она што е негова придобивка. Само со активно учество на синдикатите во решавањето на прашања кои се од интерес за работниците, можат да се остваруваат позитивни промени. Синдикатите секогаш се подготвени да ги поддржат сите мерки и реформи што ги презема државата за: нормализирање на економските односи, заживување на производството, создавање услови за користење на постојните производни капацитети и нивно ревитализирање, за нови вработувања.

Се апелираше за мирно решавање на конфликтите од било каков вид во целиот свет, без насилство и војни и губење на животот на недолжни граѓани. За жал, на Први мај 1999 год. продолжија НАТО бомбардирањата на градови во СР Југославија (Белград, Призрен, Трстеник) кога загинаа или се стекнаа со тешки телесни повреди илјадници лица.

Во 2000 год. пред Собранието на РМ и Плоштадот „Македонија“ во Скопје, синдикатите здружени во ССМ одржаа Првوماјски протест на кој го искажаа незадоволството на своето членство и работниците од сè она што се случува во сферата на социјално-економската и работно-правната положба на работниците и граѓаните на РМ. Синдикатите се против постојаните намалувања на правата на работниците, постојаното влошување, обезвреднување и експлоатација на трудот, работата на црно, ниските и нередовни плати, распродажба на капиталот, минимизирање на значењето на колективните договори, влошување на животниот стандард

на работниците и граѓаните. Од светските и европските институции и организации побараа што побргу да се реализира Пактот за стабилност за да се постигнува економски развој во државите од Регионот.

Во 2001 год., Први мај се одбележа во услови на крајно влошена и тешка економско-политичка и безбедносна положба во државата. Во Првوماјскиот проглас, синдикатите здружени во ССМ ја искажаа големата загриженост за мирот и стабилноста и материјално-социјалната положба на работниците. Бараа од власта да запре обезвреднувањето на трудот, порастот на сиромаштијата, невработеноста, распродажбата на претпријатијата, корупцијата и криминалот. Работниците не сакаат војна и етнички судири, туку сакаат работа и плата, живот во мир и благосостојба. Тие ја поддржаа Иницијативата за формирање нова Влада на широка основа од сите релевантни политички субјекти, кои ќе пројават политичка мудрост и разум и ќе обезбедат приоритет во државата да биде општествениот, а не партискиот интерес.

Во 2002 год. Првوماјскиот протест се одржа на улиците и Плошадот „Македонија“ во Скопје, под мотото: *„Дојди, приклучи се, пронајди се!“* Во Прогласот, синдикатите повикаа македонските работници да се борат за остварување на своите елементарни трудови права, достоинствено да живеат од својот труд и да ги остваруваат синдикалните права и слободи. До владејачките политички структури во државата синдикатите упатија апел и потсетување дека мандатот им го даде народот за остварување на добробит на сите во државата, а не да се обезвреднува трудот и да се загрозува безбедноста и животот на граѓаните во РМ. Синдикатите секогаш се бореле за мир, против војни, за стабилност и интегритет на државата.

„Промените беа ветени како шанса за напредок, но ни донесоа пустошење на стопанството и претпријатијата, масовно исфрлање на работниците на улица и безмилосен грабеж на фирмите. Место социјална држава, станавме социјални случаи... Немилосрдно се трошат парите од распродажбата на општественото богатство, парите собирани од граѓаните. Нема пари за плати, за К-15, за оние илјадници работници и семејства коишто чекаат да го добијат мизерниот надомест во заводите за вработување. Нема пари да се помогне на поедини претпријатија да можат да го активираат производството и да ја спасат фирмата, да ги спасат работниците и нивните семејства. Но, затоа, пак, има пари за фешти и балови и безмерно луксузирање на нашата власт...“³³⁴

Во 2003 год., на Први мај, во Скопје е одржан синдикален марш со мотото: *„Да останеме единствени и солидарни за достоинство на трудот!“* Во Првوماјскиот проглас на синдикатите здружени во ССМ е упатена порака до власта и работодавачите дека товарот на транзицијата не може да

³³⁴ Говор на претседателот на ССМ, Ванчо Муратовски на Плошадот „Македонија“ на одбележувањето на Први мај 2002

го носат само работниците. Од новата Влада на РМ е побарано: да донесе законска регулатива со која ќе се создадат услови за отворање нови работни места; соодветно да се вреднува трудот; да се заштитуваат правата на работниците; да се решаваат проблемите со социјален дијалог; синдикатите да се почитуваат како легитимни претставници на работниците и социјални партнери; да ја градиме државата како демократска, правна и социјална, со постигнување социјален консензус меѓу социјалните партнери; за зачувување на мирот, стабилноста и интегритетот, враќање на довербата меѓу граѓаните, зацврстување на свеста за соживот, потпирајќи се врз трудот како основа за егзистенција на работниците и граѓаните. Трудот не познава етнички, расни и верски граници.

Во 2004 год. синдикатите здружени во ССМ одржаа Првوماјска манифестација под мотото: *„Приклучете ни се, да го одбраниме трудот!“* Во Прогласот ја повикаа власта да ги запре негативните процеси во државата и да преземе конкретни, брзи и енергични мерки за надминување на крупните економско-социјални проблеми кои работникот директно го заземаат: да запре пропаѓањето на фирмите и масовното отпуштање на работниците, да се рестартираат и да заживеат стопанските субјекти во сите сфери; да се расчистува со криминалот и корупцијата; да се преземаат мерки против незаконските приватизации; власта да престане да предлага измени на трудовото законодавство со кои се намалуваат работничките права; да се прекине со немилосрдната експлоатација на трудот на работниците и непочитување на правата на работниците утврдени со Уставот на РМ и законите; да се потпишуваат и почитуваат колективните договори на сите нивоа; да се почитува социјалниот дијалог и преземените обврски од Социјалниот договор потпишан меѓу Владата на РМ и ССМ.

Во 2005 год. под мотото: *„Само заедно и единствени ќе го одбраниме трудот“*, синдикатите здружени во ССМ упатија Првوماјска порака до власта и работодавачите дека: работниците сакаат да живеат од својот труд; да се создава општествен амбиент во кој ќе запрат негативните процеси кои водат кон натамошно влошување на економско-социјалната положба на работниците; да се почитуваат човековите вредности; да функционира правната држава; да се намалува невработеноста; да функционира социјалното партнерство; стоп за работата на црно.

Во 2006 год., во организација на синдикатите здружени во ССМ се одржаа Првوماјски протести под мотото: *„Единствени и солидарни за достоинство на трудот“*, *„Заедно сме посилни“*. Протестите се одржаа пред Собранието и Владата на РМ, кога е искажано незадоволството заради лошата економско-социјална положба на работниците. Упатена е реакција за најавениот Закон за празници со кој се скратува еден ден од Празникот на работниците. На Денот на трудбениците тие ги изнесоа Барањата: да има работа за секого, да се создадат услови во државата за зголемување

на вработеноста и да се стави крај на работата на црно; да нема одлевање на младите стручни кадри; плати според трудот; КД да се почитуваат како извор на работничките и синдикалните права; да се намали и сузбие сиромаштијата која добива драматични размери; повеќе услови за пензионирање; стечајците и технолошкиот вишок со над 25 години работен стаж да се згрижат материјално; одлучно спротивставување и санкционирање на шверцот, корупцијата и криминалот.³³⁵

Во 2007 год., синдикатите здружени во ССМ, Први мај го одбележаа со мирен марш по улиците на Скопје, со застанување пред Собранието и Владата на РМ. Учествуваа над 2.000 синдикалци и граѓани од целата територија на Република Македонија.

Мотото на Првوماјската манифестација беше: *„Сите сложено напред! Нема сила што ќе не запре“*. До власта и работодавачите беше упатена порака дека работниците сакаат да живеат во демократска и правна држава, во која секому ќе му биде овозможено да се чувствува достоинствено, обезбедувајќи си ја егзистенцијата со својот труд. Да запре: работата на црно, шверцот и криминалот, корупцијата, бидејќи се подрива македонската економија и создава сиромаштија и несигурност кај работниците и граѓаните. Да се почитува трудот, да престанат масовните отпуштања од работа, да се отвораат нови работни места. Не се создава профит и не се гради современо демократско општество во кое работниците се на маргините, а не двигатели. За правата на работниците да се преговара и да се води социјален дијалог во кој ќе се постигне договор. Обезвреднувањето на трудот ја поттикнува сиромаштијата.

Во 2008 год. на Денот на трудбениците, синдикатите здружени во ССМ организираа Првوماјска манифестација која имаше карактер на протест. Под мотото: *„Да го одбраните трудот“*, се одржа мирен марш по улиците на

³³⁵ Дел од паролите и транспарентите на Првوماјските протести во 2006 год.: Пред Собранието на РМ: - Е, мој Рацине! Ние уште чекаме силно да светне – ден/ - Демократија ќе биде кога ќе нема – гладни/ - Во оваа држава „најдобро живеат“ работниците/ - Откако ви го дадовме нашиот глас – занемевме/ - Гурмани! Го изедовте народот/ - Алал да ви е, господа! Сè што ни ветивте, си го – исполнивте/ - Единствената вистинска коалиција е коалицијата со – народот/ - Господа пратеници, ве избравме да ги решавате нашите проблеми – вие си ги решавате своите проблеми/ - Место да се борите за иднината на нашите деца, вие се борите само за иднината на вашите деца/ - Градевме држава, за да станеме луѓе без иднина/ - Сè зедовте – уште Првوماјските два дена ви фалеа! Пред Владата на РМ: - Господине Премиере и господа министри! - Дали знаете што значи да се биде – работник? Да се биде работник, денес, значи да се биде: сиромав, очаен, понижен и навреден, манипулиран, експлоатиран, ограбуван; Да се биде работник, значи да се живее од денес до утре, со страв и несоница, без надеж и без никаква – перспектива/ - Сè што можеа да му одземат на работникот, му го одзедоа/ - Му ги одзедоа: фабриките, работните места, парите, сигурноста, мирот, спокојството, сонот, достоинството/ - Што уште сакате господа!? Ни остана само уште – животот/ - Сега вие ги трошите нашите пари, вие ги празнувате нашите празници, вие се одморате во нашите одморалишта, вие газдувате со нашите фабрики, вие ги славите сите наши победи/ - Но, немојте да помислите дека ќе поткликнеме/ - Господа! Не може држава без – работници! Пред Стопанската комора на Македонија: - Градевме улици, за да станеме уличари/ - Градевме станови, за да станеме бездомници/ - Градевме фабрики, за да станеме технолошки вишок и стечајци/ - Тие што нè доведоа до питачки стап, ја заслужија ли нашата доверба, нашата почит?

Скопје со учество на околу 2.000-2.500 членови на синдикатите и граѓани од целата држава кои се приклучија на маршот. Се искажа незадоволството и разочараноста од нискиот стандард и неговото натамошно опаѓање. До Владата на РМ и работодавачите беше упатен апел и барање: да се почитуваат правата на работниците утврдени во законите и меѓународните норми и стандарди; да се почитуваат КД; да се создаваат здрави и безбедни услови за работа; да се остварува правото на синдикално организирање и здружување.

За Парламентарните избори закажани таа година во месец јуни, синдикатите порачаа дека нема да стојат зад ниту една политичка партија, но дека бараат во нивните изборни програми да не забораваат на правата на работниците и синдикатите и тоа да го искажат со дела, а не со зборови. Синдикатите го повикаа своето членство на масовно излегување на изборите и упатија апел да гласаат за кандидатите за пратеници за кои ќе сметаат дека најискрено и најдобро ќе се залагаат за работничките права и интереси.

Оваа манифестација беше и дел од Програмата за одбележување на Јубилејот – 100 години легално синдикално движење во Македонија. Во 1908 год., за првпат е стекната слободата на штрајкот и прославување на Први мај на територијата на денешна Македонија.

Дефилето на неколкуте илјади синдикалци низ центарот на Скопје кои носеа знамиња и транспаренти, предизвика празнична атмосфера во градот, дополнета со народна музика од културно-уметнички фолклорни групи. Учесниците беа поздравувани од граѓани, со крената тупаница, препознатлив гест на борбата за елементарна правда за работниците.

Манифестацијата заврши со голем пикник во Градскиот парк во Скопје и културно-забавна програма пред „Школка“, на кој, во духот на традицијата, се придружија голем број граѓани со нивните семејства.

Во 2009 год. Први мај се одбележа со свечена седница на Советот на ССМ посветена на економско-социјалната положба на работниците и светската економска и финансиска криза. На седницата присуствуваа членови на органите и телата на ССМ и здружените синдикати, како и голем број на гости – претставници на Собранието и Владата на РМ, министерства, синдикатите: УНАСМ, КСС, КСОМ, Стопанската комора на Македонија, Сојузот на стопанските комори на Македонија, ОРМ, Конфедерацијата на работодавачи на Македонија, Сојузот на пензионери на Македонија, СОЖМ, Сојузот на инвалиди на трудот; МЗЗПР и здруженија на стечајните работници; технолошкиот вишок и други граѓански организации, како и од Комисијата на ЕУ во Македонија, Фондацијата „Фридрих Еберт“, УСАИД, Балканската фондација за деца и млади, и др.

Беа изнесени податоци дека Република Македонија како мала економија не е заобиколена од финансиското „цунами“ што го погоди светот и

дека и натаму, и покрај низата мерки и акциони планови, со стапка на невработеност од 33 % е на врвот во Европа. Ова е проблем којшто мора да има приоритет во стратегиите и акционите програми на Владата на РМ, како најголем предуслов за економскиот и општиот развој на државата, особено во услови на светската економска криза.

Во периодот 2010 – 2014 год. синдикатите кои дејствуваат во ССМ започнаа да практикуваат нова стратегија за одбележување на Први мај. На овој ден, синдикатите започнуваа кампањи за прашања кои се од особен интерес за работниците, кои траеја во текот на целата година. Такви беа кампањите: „Зачлени се и запознај го твојот синдикат“; „Минимална плата – потреба и обврска за материјална и социјална сигурност на работниците“; „Да го заштитиме човековото достоинство со закон за заштита од мобинг“; „Синдикално организирај се, синдикално здружи се – унапреди го социјалниот дијалог“; „За безбедни работни места“.

Први мај 2015 год. КСС и ССМ го одбележа заедно со „Марш на солидарноста“ што се одржа во Скопје. На плоштадот „Македонија“ беше прочитан Првوماјскиот манифест со неколку пораки: Колективни договори за сите; За сигурни работни места, работен однос на неопределено време; Сигурни плати за сите работници. Во Првوماјскиот манифест беше истакнато и дека сè уште присутната светска, економска, финансиска и должничка криза за синдикатите е силен предизвик. Тоа ја наметнува потребата за: единственост, солидарност, заедничка доверба во борбата за работничките права, за подобрување на нивната материјална и социјална положба, за што е потребно да се унапредува социјалниот дијалог и да се вклучуваат синдикатите во сите постапки при измените и дополнувањата и носењето на нови закони од работната област.

Во 2015 год. Синдикатот на УПОЗ заедно со потписниците на Повелбата за солидарност, во Скопје на Први мај организираа протест заради огромниот револт од примената на новиот Закон за административни службеници и Законот за судска служба. Мотото на протестот беше: „*Не бидете опуштени, да не бидете отпуштени*“. На протестот учествуваа околу 4.000 синдикални членови од цела Македонија: Скопје, Штип, Куманово, Струмица, Битола, Прилеп, Охрид, Гостивар, Тетово, Велес, и др.

Во 2016 год., синдикатите здружени во ССМ го одбележа Први мај со започнување на Кампања: „*Организирање и мобилизирање на ново членство*“, за подобри работнички права, посигурни работни места, подобра и посигурна социјална и економска положба врз основа на принципот на единство, солидарност и доверба. Честитајќи им го Празникот на трудот, ги повикаа работниците што помасовно да се организираат во синдикати заради нивна колективна заштита и обезбедување на социјална правда. Од надлежните политички субјекти побараа итно да се надмине политичката криза во државата и да се создадат услови за натамошна реализација на евроинтеграцијата на Република Македонија.

Во 2017 год., во Првوماјскиот проглас за Први мај, синдикатите во ССМ, побараа од надлежните политички субјекти итно решавање на политичката криза и остварување на услови за нормален развој и европски перспективи на РМ. Започнаа кампања за спроведување на Протоколот за социјален напредок што тие го иницираа, а се однесува на: „натамошен развој на социјалниот дијалог, спроведување на колективното преговарање на сите нивоа, подигнување на животниот стандард, квалитетот на живот, зголемување на платите, спроведување ‚еднаква плата за еднаква работа‘, ратификација и имплементација на меѓународните стандарди на трудот, владеење на правото и унапредување на работничкото законодавство, елиминирање на секаков вид на родова, полева, старосна и секаков друг вид на дискриминација“. Синдикатите побараа и доследно да се спроведува кампањата на ЕКС која претставува стратегија за борбата против нееднаквоста и социјалната исклученост.

Во оваа година, на Првوماјскиот протест беше испратен Проглас со слоганот: *„Само сложни ќе бидеме можни“* од страна на потписниците на Повелбата за солидарност на синдикатите и здруженијата за заштита на работничките права: Синдикатот на македонската дипломатска служба (СМДС), Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани (УПОЗ), Самостојниот синдикат на новинарите и медиумските работници (ССНМ), Левичарското движење Солидарност, Движењето за социјална правда Ленка, Синдикатот на културата на Република Македонија (СКРМ), Мултиетничкиот синдикат на образование (МЕСО), Конфедерацијата на синдикалните организации на Македонија (КСОМ), Независниот академски синдикат (НАКС), Младинската организација МУГРА, АГРО Синдикатот, Тивкото мнозинство Гласно (Штип) и Достоинствен работник (Прилеп), во соработка со Синдикатот на индустријата, енергетиката и рударството (СИЕР) и Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва (СУТКОЗ),.

До работничките, работниците и сите граѓанки и граѓани на Република Македонија испратија порака дека без социјална правда и економска рамноправност нема демократија, работничките права се основата на граѓанските права. Да се брани синдикалната автономија и унапредување на работничките права и против секоја економска и политичка моќ која сака да го стивне гласот на организираното работништво.

Во 2018 год. одбележувајќи го Големите јубилеј 110 години синдикално движење и Меѓународниот ден на трудот, синдикатите здружени во ССМ повикаа на Синдикален марш, на 1 Мај 2018 година, под мотото: *„Патиштата се различни, целта е една“*. Издадоа Првوماјски проглас, во кој е истакнато дека се залагаат за: подобрување на социјално-економската положба на работниците и граѓаните; сигурни, реални и одржливи работни места; повисоки плати, повисока минимална плата; намалување

на сиромаштијата и социјална инклузија; формализација на неформалната економија; за подобар ЗРО и остварување, заштита и унапредување на работничките права; здрави и безбедни услови за работа и заштита на животната околина; усогласување на националното со европското и светското законодавство; недискриминација и еднакви можности за граѓаните и работниците; стоп за мобингот на работните места; унапредување на социјалниот дијалог; подобар ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството и обезбедување на работничките права со ОКД за јавниот сектор; социјална сигурност, повеќе услови за пензионирање и неприфаќање на зголемување на годините на возраст за остварување на правото на пензија; обезбедување на регрес за годишен одмор за сите вработени во државата; пристојна работа и достоинство на трудот; за унапредување на синдикалното движење, силни, бројни и активни синдикати.

Одбележувањето на Први мај 2018 започна со свечена седница на Советот на ССМ, а продолжи со синдикалниот марш од пред Работничкиот дом, до Собранието и Владата на РМ, каде се придружија учесниците од Синдикатот УПОЗ и другите потписници на Повелбата за солидарност, кои започнаа да се движат од плоштадот „Карпошово востание“. На синдикалниот марш учествуваа над 3.000 членови на синдикатите здружени во ССМ, работници и граѓани на РМ.

Од Синдикалниот марш на Први мај 2018 год. се испратени главните Барања на синдикатите до Владата на РМ за: измени и подобрување на ЗРО; задржување на старосната граница за пензионирање; подигање на стандардот преку повисоки плати и намалување на сиромаштијата; сигурни, здрави и безбедни работни места; стоп за работата на црно; стоп за мобинг и дискриминација; подобар ОКД и социјален дијалог.

На Први мај 2018 год. се одржа свечена седница на Економско-социјалниот совет, на која учествуваа претставници на социјалните партнери, премиерот и ресорните министри на Владата на РМ.

Во 2019 год. се одржаа синдикални маршеви низ различни рути на Скопје, на: синдикатите од ССМ; Конфедерацијата на синдикални организации; Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, Синдикатот на дипломатската служба, Независниот академски синдикат и Синдикатот на културата.

Во првوماјските прогласи, синдикатите порачаа: „Не може да се одлучува за нас, без нас“; договори за вработување на неопределено време; стоп за договорите на определено време подолго од 1 година; сабота и недела, денови на неделен одмор; 12 месеци породилно отсуство; минимална плата најмалку 13.800 ден.; пораст на платите; регрес за годишен одмор за сите; стоп за зголемување на границата за пензионирање; здрави и безбедни работни места; стоп за мобинг и дискриминација; стоп за мешање во синдикалното организирање; унапредување на колективното договарање.

На Први мај 2019 год., во Владата на РСМ се одржа седница на ЕСС на која присуствуваа претставници на социјалните партнери а се расправаше за прашањата од приоритетно значење за работниците: новиот ЗРО, зголемување на минималната плата, социјален дијалог со рамноправно учество и респектирање на социјалните партнери, и др.

Во 2020 год. Први мај се одбележа во услови кога во РСМ и сиот свет беше прогласена пандемија од вирусот Ковид-19. Синдикатите од ССМ објавија Проглас: *Меѓународниот ден на трудот – Заедништво, еднаквост и солидарност*, нагласувајќи дека здравствената криза од светски размери предизвикана со корона вирусот недвосмислено покажа дека човештвото може да опстои само со заедничко функционирање на сите држави и општества. Креирањето, како на националните, така и на меѓународните општествени и економски односи треба да се градат врз основа на темелните човекови права за еднаквост на сите граѓани. Синдикатите порачаа дека се на располагање на своето членство и сите граѓани и активно учествуваат со свои предлози за утврдување на приоритетите и преземање конкретни, оперативни мерки со цел заштита на животот и здравјето на граѓаните и одржливост на економските и општествените текови.

Во 2020 год. Синдикатот на УПОЗ објави Првوماјски проглас во кој порача: *Работничките и работниците не молчат ниту во време на пандемија! И со маски, ќе бидеме гласни!* Синдикатот на УПОЗ и потписниците на Повелбата за солидарност порачаа на Владата на РСМ дека во кризата, предизвикана од корона вирусот, треба да преземе чекори во насока на заштита на: сиромашните, работниците, експлоатираните, маргинализираните, ранливите. Да ги исполни основните барања: оданочување на оние кои имаат, а не на оние кои немаат. Работење во интерес на „малиот човек“, а не на моќниците.

СИЕР – Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија им го честита Први Мај на своите членови како и на сите граѓани на РСМ. Посакувајќи добро здравје на сите, апелираше на заедништво во битката со светската пандемија на Ковид-19 и зачувување и унапредување на правата на работниците.

Во 2021 год. синдикатите здружени во Конфедерацијата на слободни синдикати пред Владата на РСМ одржа *Протест по повод Први Мај*, со пароли: „Да живее 1 мај“ и „Правда за работничките права“. Синдикатите бараа од Владата на РСМ да изнаоѓа решенија за надминување на лошата економска и социјална положба на работниците за време на пандемијата; исплата на плати за достоинствен живот за работниците и нивните семејства; да не се прекршуваат законите; да не се суспендираат колективните договори; да не се скратуваат правата од работа на работниците кои им се гарантирани со Уставот на РСМ и законите; да се преземаат мерки за БЗР во време на пандемија за сите работници.

Во 2021 год. Синдикатите здружени во ССМ на Први мај одржаа *Синдикален марш*, со сите предвидени протоколи за корона вирусот. Во Првомајскиот проглас апелираа за потребата од засилени активности на национално ниво за помош на работниците и граѓаните, но и на компаниите, со цел никој да не остане без работно место и без егзистенција. Бараа: исплата на реална плата; зголемување на минималната плата; почитување на правата од работен однос; здрави и безбедни работни услови; социјален дијалог и колективни договори; подобар здравствен систем; социјална сигурност; пензионирање по повеќе основи; нов ЗРО по европски стандарди; заболувањето од корона вирусот да се третира како професионално заболување и да биде платено 100 %; економски развој, како основа за задржување во државата особено на младите.

РЕЗИМЕ

1. Економската и финансиската светска глобализација, која зема особено замав од 70-тите години на минатиот век, за синдикатите беше силен предизвик бидејќи претставуваше реална опасност да го разори концептот на социјална држава, постигнувањето социјална рамнотежа и почитувањето на принципите на економската и социјалната демократија во државата.

Настаните на глобалната економска сцена, како и социјалните консеквенции активно ги следеа синдикатите и ја интензивираа соработката со меѓународните синдикални организации. Нивното заедничко дејствување беше во насока за изнаоѓање механизми за надминување на економските и социјалните проблеми како последица на глобализацијата. Приоритетна заложба на синдикатите во оваа смисла беше да се создаваат услови за слободно движење на работната сила на пазарот на трудот; да се преземаат мерки за вработување особено на младите, за што е потребно да се активираат, пред сè локалните заедници и одговорните институции. Синдикатите се залагаат работниците да бидат добро информирани за придобивките и ризиците од глобалните економски процеси, како и за своите права согласно законите од областа на трудот.

Процесот на *општествено-политичката и економската трансформација во Република Македонија*, која започна од 80-тите години на минатиот век, беше проследен со низа предизвици. Распаѓањето на СФРЈ и нејзиното осамостојување ги нарушија производствените и трговските врски и се губеа традиционалните Ју-пазари. Состојбата беше усложнета со ембаргото од страна на Република Грција кон Република Македонија, косовската бегалска криза во 1999 год., воениот конфликт во 2001 год. во Република Македонија. Последица од овие историски настани беше: армијата невработени; зголемување на стапката на сиромаштија; опаѓање на животниот стандард и зголемување на бројот на корисници на паричен надомест преку центрите за социјална помош.

Синдикатите искажуваа голема загриженост заради ваквите состојби и долгиот период на економска депресија во која се наоѓаше Република Македонија. Околу половина милион жители во државата беа сиромашни. Синдикатите од Владата на РМ бараа да активира ефикасни мерки и стратегии за запирање на негативните економско-социјални трендови со големи последици по материјално-социјалната положба на работниците и граѓаните на РМ.

Во 1992 год. синдикатите упатија Апел до 19 синдикати од европските земји и до Европската конфедерација на синдикатите да придонесат за *меѓународното признавање на Република Македонија како суверена држа-*

ва и нејзиниот непречен пат за развој на демократијата и премин кон пазарно стопанисување. По мисијата во Република Македонија, Европската конфедерација на синдикатите се обрати до своите членки од 46 држави и до 12 земји-членки на Европската унија за поддршка на Република Македонија во напорите за нејзиниот развој како самостојна и демократска држава под уставното име.

Синдикатите сметаа дека за непречено одвивање на економските реформи мора да се обезбеди социјален мир во државата и да се воспостави механизам на социјална заштита. Во корпусот на глобалните стратешки интереси за синдикатите во овој период беше: изградба на слободно демократско општество, мир, економски развој, социјална правда, толеранција, дијалог, соработка, солидарност, што е еднакво на целосно почитување на човековите права и слободи и во тие рамки на синдикалните права и слободи. Да се остварува правото на работа и пристојна заработувачка во здрави и безбедни услови за работниците и еколошки здрави услови за работа и живеење, да се гради јасна стратегија и да се води активна политика за да се намали невработеноста и сиромаштијата.

Процесот на *интегрирањето на Република Македонија во Европската унија*, синдикатите го прифатија како активност од приоритетно значење за државата. Како социјален партнер, синдикатите се вклучија во реформите од областа на трудовите односи и усогласувањето на македонското со законодавството на ЕУ и унапредување на правата на работниците и подобрување на нивните работни и животни услови со практикување на социјалниот дијалог. Синдикатите развија интензивна комуникација и партнерство со Европската конфедерација на синдикати и национални синдикални центри од земјите-членки во Европската унија за стекнување позитивни искуства за решавањето на клучни развојни прашања во нашата држава кои ќе придонесат Република Македонија да добие статус на членка на Европската Унија.

Во 2008 год., силен удар врз македонската економија изврши глобалната финансиска и економска криза. За ублажување и надминување на последиците од неа, синдикатите ги поддржа пакет-антикризните мерки на Владата на РМ, со барање да се вгради социјалната компонента. За Четвртиот пакет-антикризни мерки на Владата на РМ, синдикатите во 2010 год. понудија свој Концепт на предлози кои се однесуваа на: економскиот развој, невработеноста, социјалниот дијалог и колективното договарање.

За политичката криза во Република Македонија 2015-2018 год. синдикатите изразија загриженост заради нејзиното негативно влијание врз економската и социјалната положба на работниците и граѓаните во државата. Основа и предуслов за просперитет во државата за синдикатите е почитување на вредностите и принципите на Уставот на Република Македонија. Од тука, синдикатите го изнесуваа ставот дека работниците и граѓаните на

Република Македонија треба да го искористат уставното право и да излезат на консултативниот Референдум што беше распишан на 30 септември 2018 год. за изјаснување за влез на Република Македонија во НАТО и Европската Унија под името Република Северна Македонија.

Заради промените на пазарот на трудот и постигнување одржлив развој, и натаму синдикатите се актери во процесот на изнаоѓање начини за постигнување рамнотежа меѓу економската и социјалната политика. Тоа за нив претставува силен предизвик и основа за стратегија, во согласност со националните приоритети и со ефикасно користење на националните ресурси, законските права, ефикасното управување и широкиот национален консултативен процес, со цел во државата да се обезбеди работниците и граѓаните да живеат достоинствено и праведно од својот труд.

2. Организирањето во синдикати е основно право на работниците независно каде работат и творат. Синдикатот е организација на работниците која ги брани и унапредува основните човекови права – правото на работа и заработувачка со која секој вработен ќе може да обезбеди егзистенција за себе и своето семејство и да придонесува за изградба на современа општествена заедница во која приоритетни вредности се демократијата и прогресот. Вековната заложба на синдикатите е работниците единствени и сплотени да се борат за своите права, да се почитува нивниот труд.

Во основата на дејствувањето на синдикатите во РСМ е остварувањето на универзалните човекови права за достоинствен живот, непречено синдикално организирање и здружување и колективно преговарање и договарање – права кои се инкорпорирани во Уставот на РСМ и во трудовата норматива. Во периодот на економската и општествено-политичката транзиција, синдикатите се залагаа за изградба на слободно демократско општество, за мир, економски развој, социјална правда и целосно почитување на меѓународно признатите индивидуални и колективни човекови и граѓански права, и во тие рамки на синдикалните права и слободи. Се залагаа за сестрана демократизација на општеството, за градење на правна и социјална држава, за слободно модерно пазарно работење и функционирање на партнерство на капиталот и трудот и развој на работно и социјално законодавство. За чесна и законска постапка во приватизацијата и зачувување на работничкото акционерство, односно за рестартирање на претпријатијата и задржување на вработените на работните места, како и за почитување на социјалната страна и што поправедна распределба на товарот на транзицијата. За реален и одржлив економски развој и стратегија со промовирање на принципот на социјална правда, да се развива принципот на трипартиитното договарање во насока на социјална сигурност и стабилност и целосно почитување на социјалната компонента.

По поминатите многу премрежиња и искушенија, синдикатите во РСМ денес се организации на работниците кои се успешно исправени пред

многу проблеми и предизвици кои се однесуваат на трудот. Следејќи ги светските трендови на синдикално организирање и дејствување, синдикатите се современи демократски синдикални организации, во кои врз принципот на доброволност и автономност се здружуваат гранските синдикати. Гранските синдикати се организирани врз принципите на: независност, солидарност и единство и самостојно креираат синдикални политики, поставуваат цели и носат одлуки од интерес за своето членство.

Синдикатите се социјални партнери и партиципираат во носењето на предлози, мерки и заклучоци во врска со: економскиот развој, политики на пазарот на трудот, закони од областа на трудот и социјалната сигурност, меѓународните трудови стандарди, склучување и примена на колективните договори, социјалното и здравствено осигурување, заштита на животната и работната средина, безбедноста и здравјето при работа, образование, култура и стручно оспособување, мирното решавање на колективните работни спорови и други области кои имаат влијание врз работно-правната положба и економско-социјалните интереси на работниците.

Во интерес на подобрувањето на квалитетот на живеење на работниците и воопшто на граѓаните на Република Македонија, за севкупен развој на нашата држава, синдикатите се залагаат за јакнење на демократските процеси со цел да се промовира придонесот на секој субјект во државата, да се зголемува конкурентноста на македонската економија и на домашниот и на глобалниот пазар, да се подобрува и поттикнува климата за домашните и странски инвестиции, да има подинамичен економски раст врз основа на нови технологии, знаења и иновации. Во таа насока, ја поддржуваат имплементацијата на програмите и мерките во државата за стимулирање на побарувачката на работна сила и позитивните движења на состојбите на пазарот на трудот, а со тоа намалување на стапката на невработеност.

Своите цели и задачи синдикатите се определени и подготвени одговорно да ги исполнуваат во контекст на ефикасен и транспарентен модел и концепт на дијалог за прашања адресирани од засегнатите страни во социјалното партнерство. Во тој дел, синдикатите се на ставот дека институционализиран, рамноправен социјален дијалог е најдобриот пат за стекнување меѓусебна доверба, почитување и толеранција на социјалните партнери и постигнување на социјален консензус, хармонизација на општествените и економски процеси, развој на демократските односи, постигнување на стратешките планирања и стабилизација на општиот развој на РСМ.

Во вителот на транзицијата, синдикатите се изборија за својата позиција во општеството и добија легитимитет на рамноправен субјект во застапувањето на правата и интересите на својот електорат – синдикалното членство. Развивањето на нови односи со социјалните партнери – преговарањето и колективното договарање и постигнувањето консензус

се современ инструмент во унапредувањето на работно-правната положба на вработените.

Големите предизвици на новото време во кое живееме, синдикатите ги прават уште поцврсти, помобилизирани и поединствени во партиципирањето во развојот на демократските процеси во РСМ, меѓусебното уважување и толеранција на носителите на општествената моќ и остварувањето на вековната синдикална определба – одбрана на *Достоинството на трудот*

3. Приватизацијата – преминот од самоуправен, во пазарен систем на стопанисување беше голем скок од една во друга законска регулатива, со многу непознати. Вкупните општествени односи започнаа да се проектираат врз исклучително пазарни односи, се јавуваше голема невработеност, социјално раслојување, осиромашување и драстично опаѓање на стандардот на работниците и граѓаните. Сето тоа влијаеше врз економската стабилност на државата, намалување на социјалните права на работниците, нередовна исплата на платите или нивно намалување, масовно отпуштање од работа, а од друга страна екстремно збогатување на поединци и групи за кус период. Економско-социјалната позиција на работниците и граѓаните и остварување на уставниот концепт на социјална држава беа маргинализирани и не претставуваа основна преокупација во институциите на власта.

Генералната заложба на синдикатите во процесот на приватизацијата беше пазарните услови да не се сфаќаат со исклучително фаворизирање на интересите на капиталот, туку трудот да се третира како пресуден фактор на општествениот и економскиот развој на државата, која треба да се остварува како правна, демократска и социјална. Приватизацијата мора да ги содржи битните компоненти: економска ефикасност и социјална праведност. Да се валоризира минатиот труд на работниците, да имаат право на дел од општествениот капитал и да бидат вклучени во одлучувањето во процесите на сопственичката трансформација.

Носењето на законите за трансформација на општествениот капитал беше силен предизвик за работниците и нивните синдикати. Во овој период тие максимално ги мобилизираа своите сили и потенцијал во одбрана на правата кои произлегуваа од вложуваниот труд, како творци на општественото богатство во Република Македонија. Во тие историски промени работниците бараа реално да се вреднува општествената сопственост, да одлучуваат во продажбата на стекнатиот капитал, да станат доминантни акционери, да партиципираат во управувањето со претпријатијата и да им се обезбеди економска и социјална сигурност.

Во процесот на сопственичката трансформација работниците минаа низ многу премрежија за својата елементарна материјална и социјална положба. Бидејќи приватизацијата на нивните претпријатија, во кои дел од

нив го поминаа сиот работен век, се случуваше со многу слабости и шпекулации, неизвесност дали наредниот ден ќе го дочекаат на работните места или на некој булевар или плоштад да го искажат своето незадоволство.

Приватизацијата на општествениот капитал беше проследена со: масовно отпуштање од работа, стечаи, ликвидација на претпријатијата, принудни одмори, откуп на акциите кои мораа да ги продаваат по ниска вредност (под притисок на менаџментот дека ќе добијат отказ од работа или во неможност да ги отплаќаат заради тоа што не им се исплаќаа редовно платите).

Во општествениот и политичкиот амбиент во периодот на приватизацијата на претпријатијата со општествен капитал и вкупните промени, синдикатите останаа единствена општествена сила којашто го наметна нејзиното влијание во општествените текови и не дозволи да се разбива било од власта, било од политичките партии, или работодавачите. Синдикатите покажаа готовност да се справуваат со предизвиците што ги носеше овој историски процес и се бореа последиците да не бидат на товар на работниците. Водеа решителна битка во заштита на работничките права и интереси, беа отворени за социјален дијалог и против било каков обид да се носат решенија во државата на штета на работниците.

4. Заштитата и унапредувањето на економско-социјаните права и интереси на работниците – членови на синдикатите претставува централна задача и предизвик за синдикатите. Вработувањето, исплатата на платите, придонесите, надоместоците од плата, решавањето на станбените прашања, се прашања кои влијаат врз животниот стандард на работниците и граѓаните на РСМ.

Невработеноста со децении наназад е хроничен светски проблем. Република Северна Македонија не е заобиколена од овој проблем, кој особено замав зема во периодот на трансформацијата на општествениот капитал и целокупниот општествен систем. Масовното губење на работните места врз основа на стечај, загуби на голем број претпријатија и нивна ликвидација, технолошкиот вишок, принудните одмори, ниските и нередовни плати, ниските пензии, високата стапка на сиромаштија, зголемување на годините поминати во чекање на работа, создаваше бесперспективност за вработување, се нарушуваа нормалните текови на животот.

Во првите години од транзицијата секое осмо претпријатие работеше со загуби, од кои поголемиот број беа од индустријата. Поведени се стечајни постапки кај голем број правни лица и од секои 5 претпријатија, 4 беа под стечај. Без работа останаа над 37.000 работници само од претпријатијата „загубари“, а стапката на невработеност достигна 36% во 1997 год. Бројот на лицата кои бараа вработување го надминуваа бројот на вработени.

Високата стапка на невработеност продолжи и во периодот на светската финансиска и економска криза од 2008 год. кога се изгубија над 20.000 работни места заради намалување на обемот на производството во фирмите, голем број работници се упатени на привремен принуден одмор или се прогласени технолошки вишок. Во наредниот период во Република Македонија се бележи намалување на стапката на невработеност и во првиот квартал на 2016 год. таа изнесува 24.5%, споредено со онаа на ЕУ, таа е речиси трипати повисока.

Проблемот со губење на работните места се јави и во поново време (2019-2021 год.), како последица на пандемијата со Корона-19 вирусот, кој доби светски размери. Овој проблем е најизразит во реалниот сектор, но и во дел од општествениот сектор, како на пример, културата.

Синдикатите активно учествуваат и се ангажираат во имплементацијата на проекции за вработување и надминување на невработеноста во РСМ. Се залагаат: за поттикнување на вработеноста и намалување на невработеноста; да се изготвуваат национални стратегии од долгорочен карактер и да се создаваат услови и претпоставки за одржлив економски развој и можност за отворање нови работни места; да се надминува проблемот со сивата економија и работата на црно; да има правична застапеност при вработувањето; да се носат програми за привлекување на странските инвеститори.

Платите се основен извор на материјално-социјалната сигурност на работниците и нивните семејства и според синдикатите тие треба да се регулираат автономно, со колективните договори, во кои реално се утврдува износот на најниската плата во преговори со социјалните партнери. Во 2011 год. на иницијатива на синдикатите беше воведена категоријата минимална плата и носење на посебен Закон за минимална плата. За синдикатите ова претставува голема придобивка и значаен елемент на политиката за борба против сиромаштијата и претставува заштитна категорија во смисла на обезбедување на долната граница на висината на платите.

Со цел да се прикажат реалните трошоци на едно просечно 4-члено семејство за задоволување на животните потреби, од 2011 год. ССМ започна да промовира *синдикална минимална кошница* која ги прикажува вистинските трошоци на живот и претставува параметар во сите преговори за уредувањето на социјалните односи.

За решавањето на *станбените прашања* на работниците во Република Македонија во периодот на транзицијата, синдикатите се залагаа тоа да биде дел од севкупната економско-социјална политика, односно да се создаваат поволни услови за откуп на општествените станови. Напуштањето на концептот на општествена сопственост, според синдикатите не ја исклучуваше и одговорноста на државата да носи долгорочни конкретни мерки за решавањето на станбените потреби на работниците и граѓаните.

Синдикатите се залагаа за проекти и модели за социјално домување и изградба на станови по поповолна цена во однос на пазарната.

Неформална економија има голем број штетни последици и по остварувањето на работничките права и по целокупниот економски развој на државата. За нејзиното сузбивање, синдикатите водат и учествуваат во многубројни кампањи, соработуваат со Трудовиот инспекторат и ги поддржуваат сите мерки и олеснувања за премин на вработените од неформалниот, во формалниот сектор. Во 2013 год., на иницијатива на синдикатите, се направени 4 измени на ЗРО, од кои и за заштита на непријавените работници. Во 2016 год., ССМ, КСС, ОРМ, Бизнис конфедерацијата на Македонија и ДИТ, потпишаа Меморандум за соработка во борбата против непријавената работа.

Синдикатите ја поддржуваат идејата и концептот за *пристојна работа* промовирана од МОТ во 1999 год. која се заснова врз фактот дека работата е извор на: лично достоинство, семејна сигурност, демократија и општ економски раст во заедницата. Синдикатите се залагаат за реализација на национални политики и програми за еднакви можности на сите за пристојна и продуктивна работа, која ќе им обезбеди достоинствен живот на работниците и граѓаните во РСМ.

5. Законските права на работниците во Република Северна Македонија во изминатите години со започнувањето на процесот на транзицијата на вкупните општествено-економски односи, претрпеа значителни промени. Силен предизвик за синдикатите во овој турбулентен период претставуваше постојаната тенденција и од страна на државата, и од страна на работодавачите, да се намалуваат работничките права. Во еуфоријата да се создава профит, се запоставуваше законитоста дека профитот има своја цена, некој треба да го создаде. Наместо да се почитува потребниот баланс меѓу интересите на трудот и капиталот, секоја измена или носење на трудовите закони значеа рестрикции, што, пак, предизвикуваше жестоки реакции од страна на работниците и нивните синдикати.

Синдикатите не отстапуваа и остануваа доследни со своите ставови против законските решенија кои не беа поволни за творците на општественото богатство и кои беа спротивни на меѓународните трудови стандарди. Изнаоѓаа начини за нивно изменување и дополнување или во самата постапка на носењето од страна на предлагачот или законодавниот дом, или од страна на Уставниот суд на Република Македонија. Тоа особено се однесуваше за Законот за работните односи, или, таканаречениот „работнички устав“.

Со овие активности при носењето на измени и дополнувања на постојните, или при нови трудови закони, синдикатите придонесоа: да се поттикнува вработувањето; да се остваруваат правата на работниците во случај на невработеност; исплата на минимална плата; еднакви можности

за мажите и жените; работодавачот да обезбеди безбедни и здрави работни места; работниците да можат да покренат иницијатива за престанок на работодавачот во случај ако не им исплатил плата и придонеси од плата последователно 3 месеци; забрана за дискриминација и психичко вознемирување на работното место; забрана за ноќната работа за лица под 18-годишна возраст, како и за возрасните жени и мажи; пауза за доење на дете за работничка чие дете е на возраст до една година; работните спорови да се решаваат по мирен пат; забрзување на судските постапки; задржани се позитивните аспекти на законската регулатива која се однесува на трудовата инспекција, итн.

Во остварувањето на правната регулатива и заштита на синдикалното членство, синдикатите на Македонија од надлежните бараат: доследна примена на работното законодавство и негово натамошно унапредување со ратификација на директивите и препораките на ЕУ и МОТ; доследна примена на концептот за пристојна работа; мирно решавање на работни спорови, посредување и арбитража. Синдикатите беа иницијатори и се донесоа новите закони: Закон за минимална плата во РМ; Закон за заштита од дискриминација; Закон за мирно решавање на работните спорови; Закон за европски работнички совет; Закон за заштита од вознемирување на работното место.

Во однос на остварувањето на заштитната функција, со право може да се констатира дека е евидентна довербата на синдикалното членство, во прилог на што говори бројноста на обраќањата за правна помош и позитивните резултати во заштитата која се одвива во континуитет. Обраќањата на работниците за правна помош до нивните матични синдикати најчесто се однесуваат во врска со кршењето на законите во однос на: прогласувањето технолошки вишок; стечајните постапки; губењето на работните места; правото на плата и надоместоците од плата; распоредувањето; правото на синдикално организирање и дејствување; пензиското и инвалидско осигурување; здравствената заштита, и др. Синдикатите се организирани и кадровски екипирани на членството да му пружат соодветна стручна правна заштита преку свои овластени правни застапници, или т.н. „синдикални адвокати“.

Заради специфичноста на работните спорови, синдикатите бараат: да се формираат посебни специјализирани судови за работните односи; да се обезбеди начелото на итност во постапката на работните спорови; непречено да се извршуваат правосилните судски одлуки; да се намали висината на судските такси (бидејќи за повеќето работници претставува причина за откажување од поведување судска постапка за остварување на своите права од работа); превентивно да се дејствува и спогодбено да се остваруваат правата на работниците; да се зајакне инспекцискиот надзор, итн.

За синдикатите останува силен предизвик хармонизацијата на македонското со европското законодавство и неговото унапредување и имплементирање во практиката во интерес на работниците – синдикалното

членство. Синдикатите се подготвени активно да се вклучат во подготовката на нов Закон за работните односи, најавено уште во 2018 год., со заложба да нема кратење на ниту едно од веќе стекнатите права на работниците, туку тие да бидат унапредени.

6. Реформите во јавниот сектор во РМ започнаа на самиот почеток на вкупните општествено-економски реформи во РМ и носењето на Уставот на РМ во 1991 год. Синдикатите се вклучија и активно учествуваа во креирањето на социјалната политика и во носењето на законските прописи и се грижеа за заштита на правата на работниците кои беа во социјален ризик и имаа проблеми во пристапот до системот на социјална заштита и социјалното осигурување.

Синдикатите сметаат дека системот на социјална заштита треба да обезбеди разновидност на услуги, да се усогласува нивото на трансферите со растот на платите и трошоците за живот, да јакне социјалната димензија на државата и да се спречуваат социјални конфликти. Да се имплементираат и реализираат програми со кои ќе се овозможува работниците да добиваат пристојна и продуктивна работа, во услови на: слобода, еднаквост, сигурност и човечко достоинство.

Во преговарачкиот процес во текот на сите фази на реформите во јавниот сектор, синдикатите се залагаа истите, пред сè: да ги мотивираат вработените во наградувањето на нивниот труд; да се елиминира субјективизмот; да се обезбедува сигурност на работниот однос; да се потпишуваат колективните договори и со нив да се доуредуваат и дефинираат правата од работен однос за кои ќе се постигне консензус со синдикатот и работодавачот.

Во процесот на реформите на здравствениот систем во Република Македонија, Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и другите синдикати имаа повеќе барања и укажувања. Основно за синдикатите беше да се обезбедува секому еднаков пристап до квалитетни здравствени услуги. Да не се нарушува нивото на здравствениот систем, да се задржат позитивните аспекти на постојниот систем, да се обезбедува сигурен работно-правен статус за вработените во здравството.

Реформата во здравствениот систем беше сериозно прашање, за кое синдикатите укажуваа дека треба да му се посвети поголемо внимание. Да не се бараат решенија само во намалување на бојот на вработените и правата на осигурениците, туку во концепциска смисла и според современите стандарди и позитивни практики во светот. Реформите не беа прифатени и од здравствените осигуреници и од самите здравствени работници, најмногу заради воведување на системот на партиципација на здравствените услуги, како и заради приватизацијата и закупниот однос во здравството и во фармацијата, што претпоставуваше: губење на работните места за медицинскиот персонал, ниски плати, непочитување на работното време,

итн. Практицирањето на матичен лекар беше форсирано во услови кога примарната здравствена заштита не нудеше реални критериуми при изборот на лекарот. Партиципацијата за здравствените услуги, здравствените осигуреници ги изложи на финансиски издатоци, што го зголеми нивниот оправдан револт во услови на масовна невработеност и сè поголем процент на сиромашни граѓани.

Синдикатите сметаа дека треба да бидат вклучени при носењето одлуки од страна на Владата на РМ и ФЗО, со што ќе придонесат за задоволување на потребите на граѓаните во однос на здравствената заштита. Неосновано е прашања од животна значење да се уредуваат со посебни општи акти кои ги носеше Владата на РМ, Министерството за здравство, односно ФЗО. На иницијативи на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита, Уставниот суд на РМ со посебни одлуки укина поголем дел од овие акти и утврди дека прашањата уредени во нив треба да се уредат со Закон.

Правото на пензиско и инвалидско осигурување е значаен дел од системот за социјална сигурност и заштита во секоја современа социјална, правна и демократска држава. Во Република Северна Македонија ова право е уредено со: Уставот на РСМ, ЗРО, Законот за ПИО и други закони и акти од оваа област. Во периодот на транзициските процеси во државата, пензиското и инвалидско осигурување се најде на првото место за промени, и покрај тоа што реформите не беа новина бидејќи тие се одвиваа и претходните години. По налог на Светската банка, во 2000 год. започнаа радикални промени со воведување на тристолбниот систем во ПИО, со цел: а) за *поединецот* да се обезбеди поголема сигурност и поголеми приходи за деновите на староста; б) за *системот*, солвентен пензиски систем на долг рок.

Синдикатите сметаа дека реформите во ПИО се избрзани и дека не постојат потребните предуслови за нејзино спроведување бидејќи Република Македонија во тој период се соочуваше со проблемите и последиците од започнатите економски реформи. Почетокот на реформите во овој сектор предизвика бурни реакции изразени преку јавни работнички протести и штрајкови. Од повеќето мерки за кои синдикатите ценеа дека ќе бидат во прилог на ПИО и за осигурениците со измените и дополнувањата на Законот за ПИО, беше прифатено и уредено, односно синдикатите издејствуваа правото на докуп на стажот на рати (за работниците од фирмите „загубари“ и за повеќе од 8 години, со што тие можеа да го остварат правото на пензија); за рударите во рудниците со подземно ископување, СИЕР издејствува правото на пензија наместо со 53 години живот, да го остваруваат со 52 години и 4 месеци живот (изменет е и Правилникот за утврдување на работни места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење; се овозможи вработените, со потпишување изјава, да можат по

сопствен избор да се изјаснат лично дали ќе заминат во пензија со исполнетиот услов за одење во пензија или ќе останат да работат уше една, две или три години; во 2000 год. Синдикатот на УПОЗ покрена Иницијатива, а Уставниот суд на РМ донесе Одлука за поништување на Законот за остварување на предвремена пензија (оценувајќи дека се предизвикани повреди на уставниот поредок на државата); на иницијатива на синдикатите, Уставниот суд на РМ го укина решението во Законот за измени и дополнувања на ЗРО од 2001 год. кое се однесуваше на престанок на работниот однос со отказ по потреби на службата (оценувајќи дека се нарушува принципот на правната сигурност на работниците на кои им престанува работниот однос врз таа основа).

Целта на *реформите во јавната администрација* беа да се постават темелите на службеничкиот систем во државата, да се воведат значајни промени во работата на државната служба и во врска со статусот и условите за плати за државните службеници. Во таа насока се донесоа повеќе законски решенија од кои дел претрпеа измени и дополнувања или беа оспорувани од Уставниот суд на РМ. Во 2000 год. се донесе Законот за остварување на предвремена пензија. На Иницијатива на Синдикатот на УПОЗ, Уставниот суд на РМ донесе Одлука за негово поништување оценувајќи дека се предизвикани повреди на уставниот поредок на државата. Престанок на работниот однос со отказ по потреби на службата, беше едно од решенијата во Законот за измени и дополнувања на ЗРО од 2001. На Иницијатива на ССМ, Уставниот суд на РМ донесе Одлука со која ги укина овие решенија, оценувајќи дека се нарушува принципот на правната сигурност на работниците на кои им престанува работниот однос врз таа основа.

Со донесувањето на новиот ЗРО во 2005 год., беа прецизирани одредбите за колективните договори кои станаа основен инструмент за регулирање на правата од работен однос. Синдикатот на УПОЗ се залагаше да се спроведува ОКД за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност и потпишување на КД на ниво на работодавач.

Реформите во јавната администрација продолжија и по 2010 год., се донесоа: Законот за јавни службеници; Законот за вработени во јавниот сектор и Законот за административни службеници. Синдикатот на УПОЗ покрена Иницијатива до Уставниот суд на РМ за оценување на уставноста на одредени членови од Законот за административни службеници и Законот за судска служба и организираше Протестот на Први мај 2015 год. Уставниот суд на РМ донесе решение да се поведе постапка за оценување на уставноста на членовите кои се однесуваат на проверката и веродостојноста на доказите кои административниот службеник ги доставува при вработувањето и забраната за повторно пријавување доколку комисијата за селекција утврди вина што претставува повреда на принципот на

владеење на правото како темелна вредност на уставниот поредок и не ја обезбедува правната сигурност на граѓаните. За Законот за судска служба, Уставниот суд на РМ донесе решение да се поведе постапка за оценување на уставноста на членот 144 кој се однесува на обврската за познавање на странски јазик и компјутерски програми за канцелариско работење кои според Уставниот суд не можат да бидат товар на судските службеници, а уште помалку да предвидуваат казнени мерки за тие што во определен рок нема да ја исполнат обврската.

Во периодот на спроведување на реформите во јавниот сектор, синдикатите ги поддржуваа сите законски решенија, прописи и проекти во државата кои беа во насока на јакнење на капацитетите на институциите од овој сектор за поефикасно остварување на надлежностите. Синдикатите од овие дејности посветија големо внимание за унапредување, а не скратување на правата на своето членство, како и почитување на синдикатот кој ги артикулира интересите на своето членство и се бори за нивна целосна реализација, за унапредување на колективното договарање, воспоставување на социјалното партнерство по европски стандарди и сигурност на работните места и како креатор во обликувањето на што поправедна социјална и демократска држава.

7. Постојењето и степенот на развиеност на социјалниот дијалог е основен предуслов за стабилна држава, дефинирана како социјална. Социјалниот дијалог и консензусот меѓу носителите на општествената моќ: трудот, капиталот и државата, придонесува за постигнување социјална рамнотежа и обезбедување услови за реализација на економски проекти значајни за општиот прогрес на државата. Со силата на аргументите, преку социјалниот дијалог, социјалните партнери по демократски пат ги соочуваат различните ставови и интереси.

Повеќе меѓународни и национални правни акти на: ЕУ, МОТ, ООН се ратификувани во РСМ и претставуваат основен извор на социјалниот дијалог. Со започнување на транзицијата во Република Македонија, развивањето и практикувањето на социјалниот дијалог беше неопходно, како најсигурен начин и механизам за мирно решавање на социјалните и индустриските конфликти и унапредување на квалитетот на животот на работниците и граѓаните.

Како современи модели за меѓусебно разбирање на социјалните партнери за идентификување на заедничките интереси се трипартизмот и бипартизмот. Носењето и наметнувањето еднострани одлуки и мерки кои се однесуваат за прашања од трудот, може да наиде на отпор кај работниците, вклучувајќи штрајкови и протести, или поведување постапки за нивната уставност и законитост. Учеството на организациите на работниците и на работодавачите во социјалниот дијалог е согласно критериумите за репрезентативност, утврдени со законите и прописите на РСМ и нивното вклучување во социјалниот дијалог е преку економско-социјалните совети.

На европско ниво, социјалното партнерство и социјалниот дијалог е дел од европскиот социјален модел, чии начела се дел од *Повелбата на ЕУ за основните права* која го вклучува правото на работниците на информирање и консултирање во претпријатијата, како и правото на колективно преговарање и колективни акции (член 27 и 28). Во РСМ е формиран Заеднички консултативен комитет со Европскиот економско-социјален комитет, како значајно тело за евроинтеграцијата на Република Северна Македонија, кое го сочинуваат, меѓу другите, и претставници на синдикатите.

Меѓународната организација на трудот (ILO) е трипартитна институција за социјален дијалог која ја сочинуваат претставници на: владите, работодавачите и синдикатите. Приоритетите на МОТ се работниците и работодавачите да го уживаат правото на слобода на здружување и колективно преговарање за правата од работа преку механизмите на социјалниот дијалог. Во функција на унапредување на социјалниот дијалог, МОТ донесува правни инструменти кои предвидуваат работниците и работодавачите да бидат консултирани за: вработувањето, минималните плати, меѓународните стандарди на трудот, безбедноста и здравјето при работа и работната средина, дискриминацијата, социјалната заштита. Република Северна Македонија е членка на МОТ и има ратификувано 80 конвенции кои се имплементирани во правниот поредок на РСМ. На Иницијатива на синдикатите, во периодот 2010-2013 год. Економско-социјалниот совет предложи и беа ратификувани 8 конвенции на МОТ кои се од особено значење за работниците и синдикатите. Отворањето на Канцеларијата на МОТ во Република Македонија во 2006 год. е на иницијатива на синдикатите, со основна мисија за унапредување на социјалниот дијалог на национално и локално ниво и јакнење на капацитетите на социјалните партнери како неопходност во процесот на европските интеграции и усвојувањето на европскиот социјален модел. Претставници на репрезентативните синдикати во РСМ учествуваат во работата на годишните собранија на МОТ, заедно со претставниците на другите социјални партнери од РСМ.

Организацијата на работодавачи на Македонија е социјален партнер на синдикатите. Репрезентативна е во приватниот сектор од областа на стопанството на РСМ. До нејзиното формирање, синдикатите ги потпишуваа општите колективни договори со Стопанската комора на Македонија – Одбор на работодавачи. ОРМ и синдикатите редовно одржуваат работни средби за прашања од заеднички интерес, пред сè за: потпишување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството и гранските колективни договори од овој сектор; унапредување на работното законодавство; вработувањето; синдикалното организирање и здружување; трудовите стандарди на МОТ; функционирањето на Економско-социјалниот совет, и др.

Синдикатите сметаат дека социјалниот дијалог треба да се развива во континуитет, да јакне довербата и свеста на социјалните партнери за заед-

ничките интереси, да јакне мрежата и механизмите на социјалниот дијалог на сите нивоа и афирмација на мирното разрешување на индустриските и социјалните конфликти. Синдикатите беа иницијатори за формирање на Економско-социјалниот совет на национално ниво, како и за формирање на локалните економско-социјални совети.

Со свои претставници синдикатите активно учествуваат во работата на комисији на Собранието на РСМ, Националниот совет за евроинтеграции, како и во работата на: Националниот совет за БЗР; Координативното тело за општествена одговорност на претпријатијата; соработуваат со МТСП и други соодветни министерства. Синдикатите имаат свои претставници во управните одбори на фондовите за пензиско и инвалидско осигурување и здравствено осигурување, како и во Агенцијата за вработување на РСМ.

8. Колективното договарање за синдикатите е основна заложба да го заземе вистинското место во процесот на уредувањето на односите во областа на трудот, како извор на правото и современ модел за превентивно разрешување на социјалните конфликти. Синдикатите водат континуирани активности и постигнуваат значајни резултати во започнувањето и унапредувањето на процесот на колективното договарање. Меѓутоа практичната примена на колективните договори укажува на сериозни проблеми заради несоодветниот однос и грижа од страна на партнерите во однос на примената на одделни решенија во колективните договори усогласени со законите.

Како резултат на многуте иницијативи на синдикатите и со нивната стручност, упорност, до јавно манифестирање на незадоволството од постигнувањето на очекуваните резултати од колективното преговарање, склучувањето колективни договори и нивното почитување, работниците во РСМ уживаат права од работен однос според меѓународните трудови стандарди. Со колективните договори се уредуваат и доразработуваат правата на работниците од работниот однос утврдени во ЗРО.

За синдикатите останува предизвикот, заедно со социјалните партнери: да го поттикнуваат овој процес и да бараат тој да се афирмира во државата; да се градат нови модели соодветни на новото време; да се потпишуваат колективни договори на сите нивоа; да се надминува проблемот со непостоењето на соодветни здруженија на работодавачите со кој се соочуваат синдикатите при склучувањето и усогласувањето на посебните колективни договори; да се омасовува синдикалното членство на ниво на работодавач, посебно во претпријатијата со странски капитал; да се надминува инертниот однос кон социјалниот дијалог и потпишувањето на колективните договори од страна на работодавачите; инспекциската контрола доследно да ги извршува своите обврски во однос на задолжителната примена на правата на работниците утврдени во колективните договори и да зајакнува казнената политика, итн.

Потпишувањето и почитувањето на колективните договори претставува основа за хармонизација на вкупните односи на економско-социјален план, за економски развој, социјална правда, со што се придонесува за забрзување на процесот на вклучување на РСМ во европското семејство.

9. Безбедноста и здравјето при работа, заштитата од мобингот и дискриминацијата, за синдикатите во РСМ се право број еден од работните односи. Во корпусот на стратешките приоритети за БЗР, за синдикатите спаѓаат: унапредување на законската регулатива за БЗР во согласност со меѓународните стандарди; да се подобрува степенот на имплементацијата на законите во сите компании и работни места, особено оние од високоризичните дејности, како што се: рударството, енергетиката, градежништвото, земјоделството; да се издигнува јавната свест за значењето на БЗР; да јакнат компетенциите на одговорните субјекти за БЗР; да се гради и унапредува интегриран систем на евиденцијата за БЗР; да се унапредува улогата на Националниот совет за БЗР; да се развива секторска и меѓусекторска соработка за БЗР на национално и меѓунационално ниво; да се превенираат професионалните болести, болестите во врска со работата и повреди при работа; да се унапредува работната и животната средина, итн.

Синдикатите во РСМ ги поддржуваат и учествуваат во носењето и реализацијата на секоја стратешка цел и акциони планови за БЗР, преку остварување на правото на работниците на БЗР да се сочува и унапреди нивното здравје и работната способност, да се постигне севкупниот квалитет на животот на човекот, поголемо задоволство и работна мотивација, да се создаваат безбедни и здрави работни места и да се постигнуваат позитивни економски резултати за општо добро и на работниците и на граѓаните на Република Северна Македонија.

Дискриминацијата и мобингот, во новиот милениум стануваат модерна и с поизразена негативна појава на работниот процес, кога пазарниот начин на стопанисување, процесите на светската глобализација, економските кризи во светот, продуцираат бројни слабости и ги заоструваат односите меѓу трудот и капиталот. Тоа се појави кои може да имаат ненадоместливи последици по: физичкото и менталното здравје на работниците, квалитетот и продуктивноста на работата, нормалниот тек на животот на вработениот, неговата семејна хармонија.

Конфликтите се реалност и се неизбежни како во секојдневната комуникација, така и во деловната, но многу е важен начинот на кој се постапува во таквите ситуации. Во интерес на зачувувањето на физичкото и менталното здравје на работниците, потребно е да се градат односи на меѓусебно уважување и почитување, толеранција, доблест да се слушне мислењето на другиот независно од неговата позиција, да се биде кооперативен во работните односи.

Заради фактот што психичкото малтретирање на работното место и дискриминацијата претставуваат сериозен ризик при работа и причина

за повреди и несреќи при работа, како и заради сè поголемиот број обраќања на работниците за правна заштита, синдикатите продолжуваат да водат интензивна кампања и активности за превенција и сузбивање на овие несакани појави. Од овие причини, синдикатите беа иницијатори и активно учествуваа во постапката за носење посебни закони за овие појави, чија примена претставува силен предизвик и обврска како за синдикатите, така и за другите одговорни субјекти во државата. Зачувувањето на психичкото и физичко здравје на работниците, на нивната работна кондиција, ќе придонесе во постигнувањето позитивни лични работни резултати и резултати во деловниот свет и севкупниот напредок на државата.

10. Штрајковите и протестите претставуваат јавно изразување на работничкото незадоволство со цел да се заштитат веќе стекнатите права и да се подобрат правата од работниот однос. Во РСМ ова право на работниците е уставно гарантирано право.

Во Република Македонија незадоволствата на работниците изразено преку штрајкови и протести кулминираше со започнување на процесот на транзицијата на општествените односи. Во деведесеттите години од минатиот век овие незадоволства се искажуваа на најразлични начини: прекин на работата; предупредувачки штрајкови; штрајкови во фабриките и производните погони; генерални штрајкови на ниво на грански синдикати и на ниво на синдикални здруженија на национално ниво; јавни протести на една или повеќе дејности, или на сите работници независно каде работат; солидарни штрајкови и протести, итн. Во РМ во овој период се одвиваше вистинско штрајкувачко движење, со повеќе од 150 масовни штрајкови во текот на една година.

Синдикатите се соочија со големи предизвици заради промените на работно-правната положба на своето членство, кога приватната сопственост, слободата на пазарот и конкуренцијата стануваа основа на нашата економија. Интересот на капиталот за големи профити предизвика криза, големи социјални разлики, невработеност од 34 % и 70.000 семејства корисници на социјална помош.

Големи се штетите што ги носи штрајкот, и за работниците и за работодавачите и за целокупното општество. Оттука, за синдикатите, почитувањето на трудот е патот кон иднината, прогресот и демократијата во РСМ. Се залагаат за владеење на правото, за почитување на пропишаните демократски процедури при носењето на законите, за јавност и транспарентност кај законодавната власт. За ефикасна и ефективна одбрана и унапредување на работничките права синдикатите го преферираат социјалниот дијалог, да се постигнува консензус меѓу социјалните партнери, да се унапредуваат механизмите на социјалниот дијалог на национално и локално ниво. Секој настанат спор во врска со правата и интересите на работниците може да се предвиди и ефикасно да се спречат несаканите

дејства преку социјален дијалог и постигнување консензус, што е одлика и се практикува во секое: модерно, современо, демократско општество.

За одбележување е дека во последните неколку години, штрајковите, протестите или прекините на работа во РСМ, во споредба со изминатите години, се во сè помал број, што се должи на максималните залагања на синдикатите за решавање на настанатите конфликтни состојби по пат на разговор и договор со засегнатите страни. Меѓутоа, и покрај сите искуства во изминатиот период и натаму е присутна практиката да се маргинализираат и да не се почитуваат работничките права утврдени во законите и колективните договори. Ова остава простор и потврдува дека конфликти меѓу трудот и капиталот постоеле, и ќе постојат. Останува да се посвети потребното внимание во нивното надминување по мирен пат, со преговори и договори, или да се дозволи „експлозија“ на работничкото незадоволство – наречено штрајк.

ДЕЛ X

ПРИЛОЗИ

Прилог бр. 1 – РЕГИСТАР НА СИНДИКАТИ

Реден број	НАЗИВ НА СИНДИКАТОТ
1.	Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР)
2.	Самостоен синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија (СЕСЕМ)
3.	Синдикат на работниците од трговијата на Македонија (СРТ)
4.	Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање на Република Македонија (СГИП)
5.	Синдикат на работниците од сообраќајот и врските на Република Македонија (СРСВМ)
6.	Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Република Македонија (СТКЧ)
7.	Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на Република Македонија
8.	Синдикат на графичка, информативна, филмска, издавачка дејност и производство на хартија на Република Македонија (ГИФИХ)
9.	Македонски полициски синдикат (МПС)
10.	Самостоен синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи во Република Македонија
11.	Синдикат на хемија, неметали и метали на Македонија (СХНМ)
12.	Унија на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ)
13.	Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Република Македонија (АГРО синдикат)
14.	Синдикат на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетството и заштитните друштва на Република Македонија (СУТКОЗ)
15.	Мултиетнички синдикат за образование на Македонија (МЕСО)
16.	Синдикат на работниците од шумарството, дрвната индустрија и енергетика на Република Македонија
17.	Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија (Синдикат на УПОЗ)
18.	Самостоен синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија (СОНК)
19.	Синдикат за транспорт и врски (СТВ)
20.	Синдикат на финансиските дејности на Македонија (СФДМ)
21.	Синдикат на работниците во администрација и државна управа (САДУ)
22.	Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ)
23.	Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС)
24.	Земјоделски синдикат на Република Македонија (ЗСМ)
25.	Самостоен синдикат на работниците од енергетика, рударство и индустрија на Република Македонија (ССЕРИ)
26.	Синдикат на поштенските и телекомуникациските работници на Македонија

27.	Конфедерација на синдикални организации на Македонија (КСОМ)
28.	Синдикат на работниците од финансиските организации на Македонија
29.	Коалиција на независни синдикати на Македонија – Охрид (КНСМ)
30.	Синдикат на одбраната и безбедноста (СОБ)
31.	Самостоен синдикат на вработените во локалната самоуправа на Република Македонија (ССВЛС РМ)
32.	Синдикат на станбено-деловни, комунални, локално самоуправни, водостопански, хотелиерство и угостителство и радиодифузни организации на РМ (ССКО)
33.	Асоцијација на независни синдикати – железничари (Железничари)
34.	Синдикат за угостителство и туризам на Република Македонија (СУТ)
35.	Асоцијација во приватниот сектор од оддел - превоз во патниот сообраќај, Превозник – Скопје
36.	Синдикат на културата на Република Македонија
37.	Синдикат на македонската дипломатска служба (СМДС)
38.	Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници
39.	Самостоен синдикат на такси возачите Куманово
40.	Независен синдикат на одбраната (НСО)
41.	Независен синдикат на пожарникарите на Македонија (НСПМ)
42.	Синдикат за поштенските оператори на Македонија
43.	Синдикат на фудбалери на Македонија
44.	Независен синдикат на сообраќај и транспорт на Република Македонија
45.	Самостоен синдикат на транспортните работници на Република Македонија
46.	Федерација на независни синдикати на индустрија на Македонија
47.	Синдикат за здравство и фармација
48.	Независен полициски синдикат на Македонија
49.	Независен синдикат на полицијата
50.	Независен академски синдикат
51.	Независен синдикат на новинари на Македонија
52.	Независен стоматолошки синдикат на Република Македонија
53.	Синдикат на одбранбениот и безбедносниот сектор
54.	Синдикат на државните, јавните службеници, правосудните органи и здруженија на граѓани на Република Македонија
55.	Самостоен синдикат на царинската управа на Република Македонија
56.	Независен синдикат на образование и наука
57.	Независен синдикат на државна администрација
58.	Синдикат на самостојните јавни научни установи ЈНУ)
59.	Синдикат на вработените во органите на државната управа, локална самоуправа, фондови, агенции и институции основани согласно закон на Република Северна Македонија – Солидарност
60.	Синдикат за градежништво и дрвна индустрија на Македонија
61.	Синдикат на полицијата во Македонија
62.	Синдикат на Сојузот на синдикати на вработените на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, Скопје

63.	Независен синдикат на сообраќај и врски (НСВВ)
64.	Синдикат на медиумски информативни агенции (СМИА)
65.	Прогресивен синдикат на образование (ПСО)
66.	Грански синдикат на здравство, фармација и стоматологија (ГНСФС)

Извор: Министерство за труд и социјална политика (www.mtsp.org.mk)

Прилог бр. 2 – ХРОНОЛОГИЈА НА ШТРАЈКОВИ И ПРЕКИНИ НА РАБОТАТА НА НИВО НА РАБОТОДАВАЧ ВО РМ/РСМ (1990-2021)³³⁶

1990 година

Почнувајќи од оваа 1990 година, во целата Република зачестија штрајковите, протестите, прекините на работа и тие станаа секојдневие. Поводот беше, најчесто, заради неисплатените плати, но и заради раздружување од поранешните ООЗТ и навлегување на политиката во овие процеси. Синдикатите здружени во ССМ ја уживаа довербата на своето членство кое броеше 370.000. Синдикатите ги организираа штрајковите, а на оние кои сами штрајкуваа им помагаа во преговорите и изнаоѓањето решенија во интерес на штрајкувачите и сите работници.

На 17.9.1990 год. пред Собранието на РМ се одржа масовен штрајк на работниците од „ОХИС“, како почеток на многубројните натамошни протести и штрајкови и пред највисоките државни институции и во кругот на претпријатието.

Штрајковите чиј повод беше раздружувањето беа најчести и изразити во: агрокомплексот, шумските стопанства, дрвно-преработувачката индустрија, и др. стопански гранки, како, на пример: АИК „Куманово“, „Житомел“, „Ключовце“, Земјоделско стопанство; ШИК „Димче Еребица“; „Диер“, „Биброк“ од Куманово. Таков е случајот и со „Жито Ориз“ од Кочани, кој по 40-дневен штрајк се издвои од ЗИК „Кочанско Поле“, потоа „Лопушник“ кој се издвои од „Копачка“; „Црн Бор“, кој се издвои од „Современ дом“ од Прилеп, и др.

Прекин на работата имаше во „Металски завод – Тито“ Скопје, заради неисплатени плати, што се случува во период на формирање на 62 друштва со ограничена одговорност.

За штрајковите во 1990 год. е карактеристично и што кај добар дел од нив се барало смена на директорот, но имаше и случаи директорот индиректно да го организира штрајкот од политички мотиви (како што беше штрајкот во „Иднина“ од Кратово во 1980 год., уште за време на поранешна Југославија, кој започна со цел за заштита на самоуправувањето, а всушност, се работеше за интереси на дел од директорите за вработување

³³⁶ Во овој Преглед, штрајковите се прикажани по години и по припадност на членството во гранските синдикати. Целосните називи на гранските синдикати се дадени во делот Прилози од оваа публикација: Значење на кратенките.

на партиски кадар). Штрајкот во „Декон“ од Гостивар беше организиран за неисплатени плати (и покрај пласманот на 70 % од производите во странство), но отиде во стечај и се формира ТП „Канон“.

1991 година

1. ОО на Синдикатот на ГИФИХ во НИП „Нова Македонија“, РЕ „Печатница“, на 21.6.1991 год. донесе одлука за одржување на штрајк, на кој му се придружија и другите вработени од НИП „Нова Македонија“. Работниците бараа: да се надминат пропустите во распределбата на личните доходи; со доделувањето на станбените кредити и општествени станови; квалитетот и цените во работничкиот ресторан. Заради ниските и нередовни плати, штрајкуваа и вработените во: АД „Гоце Делчев“, печатницата „Први мај“, Универзитетската печатница „Св. Кирил и Методиј“, сите од Скопје, како и АД „Картонтекс“ од Свети Николе.

2. На 6.11.1991 год., вработените во АД „Борис Кодрич“ од Титов Велес одржаа предупредувачки штрајк против мерките на Владата на РМ и драстичното опаѓање на животниот стандард. Тие бараа да се намалат цените на: нафтата и нафтените деривати, електричната енергија, транспортните услуги. Штрајкот го поддржаа и другите работници кои беа членови на СХНМ.

3. Во декември 1991 год., со основно барање за смена на раководниот кадар се одржани штрајкови во 7 претпријатија, чии вработени се членови на СМЕРМ.

1992 година

Во оваа година се одржаа повеќе од 100 штрајкови, во сите индустриски гранки, како и во јавниот сектор. Причината беше економскиот хаос заради: војните што се водеа во тогашната Југославија и одделувањето на тогашните републики од федерацијата, огромната инфлација, трансформацијата, пропаѓањето на големите македонски производни системи (топилниците, „Железарница“ Скопје, „ФАС“, ЗИК-овите) масовните отпуштања на работниците од работа, недостигот на основни прехранбени артикли, итн.

СТКЧ. Забележана е вистинска штрајкувачка треска во текстилната и чевларската индустрија, заради незадоволствата од неисплатените плати и нискиот животен стандард. Штрајкувале вработените во предилницата „Струмичанка“ – Струмица. После стечајот ситуацијата се комплицира со отпуштање на старите работници и примање околу 200 нови. На 14 јануари имало интервенција на полицијата, која ги одделувала „завојуваните“ страни. Штрајкачите отворено го искажувале незадоволството од работењето и односот на актуелната директорка. Синдикатот издејствува критериуми

за прием на нови работници при крајот на јануари таа година; Во месец април, штрајк во конфекцијата „Карпош“ – *Крива Паланка*. Работниците бараат зголемување на платите. Штрајкот е под водство на фабричкиот и општинскиот синдикат. Штрајкот завршил со зголемување на платите од 18% и исплата на регрес за годишен одмор; Штрајкови во конфекцијата „Македонка“ – *Штип*, каде имаше два синдиката – СТКЧ здружен во ССМ, со 95% членови и Независен синдикат, во кој членуваа само 5% од работниците. Но, и двата синдиката го оправдуваа штрајкот; Штрајкови имало во: „Газела“, Скопје; „Винка“, Веница; „Билјана“, „Слога“ и „Политекс“ од Прилеп; „Мода“, Свети Николе.

СГИП. На крајот на јануари, штрајк во *Керамичката индустрија „КИК“* – *Куманово*. Штрајкачкиот одбор му изгласал недоверба на актуелниот директор. Штрајкувале околу 100, од 300 вработени, заради непотизам, непочитување на одлуките на работниците, грабеж и лично богатење; Штрајк во ГП „Козјак“ од Куманово; Од ф-ка „*Стакларница*“, Скопје, 600 работници протестираа пред Собранието на РМ; Штрајк во *Мермерен комбинат, Прилеп*.

УПОЗ. Штрајк со глад на 12 некогашни вработени во *Геолошкиот завод во Скопје* кој се подели на неколку правни субјекти. Тие правдата ја бараа повеќе месеци. Извршниот одбор на Градското собрание им вети решавање на случајот, со што штрајкот е прекинат. Во јули е прогласен неограничен протест на 250 *пожарникари од Бригадата за противпожарна заштита*. Причина е намалувањето на платите за 20%, со што пожарниците заостанаа зад полицајците.

АГРО Синдикат. Штрајк на *индивидуалните земјоделци* пред Собранието на РМ. Бројноста на штрајкувачите е мала, заради слабата организираност, недооѓање на земјоделците од Пелагонија, Западна Македонија и други региони. Штрајкот не е организиран во соработка со ССМ; Во месец август се одржа 20-дневен штрајк во агрокомбинатот „*Лозар*“, *Битола*. Штрајкот заврши со разрешување на менаџерот и управниот одбор; Работниците на АД „*Европа*“ – Скопје протестираа заради ниските плати пред Собранието на РМ; Штрајк во „*Жито Прилеп*“, *Прилеп*; Во ноември штрајк во *Тутунскиот комбинат во Куманово*.

СРТ. Немири, штрајкови и интервенции од државните органи околу „*Меркур импорт*“. Струшката стоковна куќа се обидува да се одвои од матичната компанија, штрајкот започнал на 11 февруари; штрајкувале вработените во трговските претпријатија „*Центропромет*“ и „*Центар*“ во *Прилеп*.

СУТКОЗ. Во март, вработените во *ЈП Комуналец* одржаа предупредувачки штрајк пред Собранието на РМ. Проблемот е решен со зголемување на цените на комуналните услуги за 70%. Штрајк во „*Комуналец*“ – *Битола* за смена на директорот, кој формирал независен синдикат од штрајкбрехерите.

СИЕР. Ескалираа проблемите во ФАС „11 Октомври“, заради незадоволството на вработените од влошувањето на нивната економско-социјална положба; Во Битола штрајкуваа вработените во „Фринко“; Во „ЕМО“; Охрид, се одржа штрајк кој траеше една недела, со барање да се зголемат платите. Во „ЕМО“ и „Херој Тоza Драговиќ“, се забележани синдикални превирања, кои завршуваа со смени на синдикалните раководства; Штрајк во рудникот „Партизан“ и „Микрон“ од Прилеп; Штрајк во рудникот „Злетово“ – Пробиштип.

СРСВМ. Прекин на работата во „Југтурист“ од Куманово.

ССЗФС. Кус штрајк во Битолскиот медицински центар, со барање за смена на двајца директори. Синдикалната организација на Центарот покажа енергичност при штрајкот.

ГИФИХ. Во октомври се одржа штрајк во Графичкиот завод – Скопје. Штрајкот завршил со смена на директорот и поставување лице во кое работниците веруваат.

СРСВМ. Двата синдиката во „Македонски железници“ штрајкуваа за зголемување на платите.

СШДЕ. Во Шумското стопанство во Куманово, околу 140 работници штрајкуваа 15 месеци. Штрајкот е завршен во 1992, со потпишување спогодба за формирање две претпријатија, Шумското стопанство и фабриката за мебел „ДИЕР“.

1993 година

СРТ. Гостивар, штрајк на вработените во „Гостиварска трговија“ АД, започнат на 14.4.2003, доби драматични димензии заради отказните решенија. СРТ најави дека ќе ги обжали ваквите решенија.

СГИП. Штрајк во РЕК „Битола“ (со 2.940 вработени) за зголемување на платите за 50 % и примена на КД, да се повлечат суспензиите на работници.

1994 година

СТКЧ. Штрајк во ПИ „Македонка“ од Штип за неисплатени плати и придонеси од плата кој продолжи и во наредните години. Со истите барања излегоа на штрајк и вработените од Модна конфекција „Астибо“ од Штип.

АГРО Синдикат. Штрајк во ДОО „Таринци“, с. Таринци; ДОО „Први мај“, с. Долни Балван; Штрајк во ДОО „Лаковица“.

СРТ. Штрајк во „Нова трговија“, Штип.

1995 година

УПОЗ. Скопје, СО на вработените во Стручната служба на СО на градот Скопје донесоа Одлука за штрајк на 20.3.1995 год. за исплата на заостанатите плати. Барањата беа исполнети спогодбено.

СТКЧ. Штип, штрајк во МК „Астибо“ за неисплатени плати, заврши со потпишување спогодба на 20.7.1995, барањата се делумно остварени; Штрајк во ПИ „Македонка“ од Штип.

1996 година

СТКЧ. Кратово, штрајк во Модна конфекција „Кратовчанка“ заради исплатата на платата во бонови и натура; Штрајк во ТК „Македонка“ од Штип, кој премина во улични протести и блокади на патиштата и јавните институции; Штрајк во „Астибо“ од Штип.

СИЕР. МЗТ „Метална“ од Штип, ДОО Уреди за наводнување.

СГИП. Штрајк во „Прогрес-инженеринг“, Штип.

1997 година

СУТКОЗ. Скопје, штрајк на вработените во хотел „Континентал“, во кој учествуваа сите вработени, но под притисок на раководството поголемиот број се повлекоа, а останаа да штрајкуваат 80 вработени. Штрајкувачите не дозволуваа да им ги откупуваат акциите за минимален износ и под притисок. Судски спор водеа 80-те штрајкувачи заради отказ од работа. Гранскиот синдикат СУТКОЗ бараше да се стави мораториум на сите дејства за пренесување на управувачкото право врз основа на поседување акции, с до завршување на процесот на приватизацијата на ХУРО, АД „Метропол“ и во тој склоп на хотел „Континентал“. Да се повлечат сите покренати правни дејства и да не се покренуваат работно-правни санкции против штрајкувачите./ Штрајк во Заштитното друштво „Мегапак картонажа“ (производство на хартиена амбалажа)./ Во Штип, штрајкуваа вработените во: „Селена“ АД, „Слога промет“, МЗТ „Метална“ – сите беа за неисплатени плати и придонеси и завршија со потпишување спогодби кои или се исполнуваа во целост, или делумно, а во „Селена“ воопшто не се реализираа.

СХНМ. Кратово, штрајк во „Силекс - Неметали“, заврши со спогодба потпишана на 6.10.1997 год., која се реализираше во целост; Штрајк во ДОО „Неметали“.

УПОЗ. Штрајкуваа вработените во правосудните органи и јавните обвинителства и платите во просек беа зголемени за 24,7 %.

1998 година

СИЕР. Штрајк во траење од 14 месеци имаше во „Хемтекс“, како и прекини на работата по неколку месеци; Во месец април и октомври, низ центарот на Скопје протестираа работниците од ФАС „11 Октомври“. По преговорите со раководството на претпријатието и СИЕР, директорот на Комерцијална банка и актуелниот потпретседател на Владата на РМ, постигната е согласност, исплатени се заостанатите плати, обезбедени се

кредити и штрајкот е ставен во мирување./ Рударите од *Рудникот за олово и цинк „Злетово“ од Пробиштип* штрајкуваа месец и половина, а прекинаа по преговорите во СИЕР и ветувањето на Владата на РМ дека ќе обезбеди финансиски средства за обезбедување на неопходните материјали за редовниот ископ на рудата, замена на застарената механизација и техничко опремување и решавање на приватизацијата на рудникот./ Работниците од металската индустрија *„Деветти Мај“*, Скопје штрајкуваа заради недомаќинскиот однос на управата и пропаѓањето на претпријатието.

СУТКОЗ. Продолжи штрајкот од 1997 год. на вработените во хотелот *„Континентал“*./ Во месец јули, во угостителско-туристичкото претпријатие *„Македонија“*, Битола, јавно се искажуваше незадоволството на работниците заради судската одлука за враќање на директорот./ Во Битола имаше отворено искажување на незадоволството заради доцнење со исплатата на платите и во ф-ка за лимена амбалажа, *„Пламбит“*./ Во август имаше штрајк во угостителското претпријатие *„Меркез“* од Скопје заради неисплата на платите и работниците бараа смена на директорот./ Протестираа вработените во хотелот *„Изгрев“*, Струга, заради внатрешни поделби околу приватизацијата./ Штрајк во *„Комуналец“*, Скопје, заради недостиг на средства за работа./ Протест пред хотелот *„Монтана“*, Крушево заради неисплатени плати./ Штрајк во заштитната организација *„Македонија“*, Скопје.

СГИП. Имало низа штрајкови во претпријатието *„Пелагонија“* во Виница, избрана е нова синдикална организација, а директорот е притворен.

ССВРМ. Во февруари, штрајкувале пилотите на авиокомпанијата *„Авиоимпекс“*, заради доцнење на платите и кршење на работничките права.

СТКЧ. Во текстилното претпријатие *„Иднина“* од Струмица, околу 100 вработени, повеќето жени, стапиле во штрајк. Управникот ги заклучил вработените во работните простории за време на штрајкот, а расплетот на овој несекојдневен настан е со интервенција на Синдикатот кај правосудните органи./ Во оваа година започнаа бранувањата во ф-ка *„Годел“* од Скопје, заради нередовните и ниски плати./ Прекини на производството во *„Македонка“*, Штип.

АГРО Синдикат. На 23.4.1998 год. АГРО Синдикатот во печатот објави *Јавен протест* заради незаинтересираноста на Владата на РМ за проблемите во аграрот, меѓу кои и оние произлезени како резултат на приватизацијата во овој сектор./ Во кланица *„Горни Полог“*, Гостивар, 200 работници се закануваа со штрајк против директорот.

ГИФИХ. Штрајкуваа вработените во книгоиздателството *„Мисла“* од Скопје заради влошената финансиска состојба и сомневањата за злоупотребите на директорот./ Во текот на целата 1998 год., во Охрид штрајкуваа повеќе претпријатија: *„Трудбеник“*, *„Слобода“*, *„Леарница“*, *„Застава“*, *„Градинар“*, *„Бетон“*./ Вработените во *„Енергоинвест“* од Прилеп штрајкуваа во

текот на целата година./ Во месец декември, непосредно по изборите и формирањето на новата Влада, изби бран од штрајкови во 15 претпријатија, со околу 15.000 вработени, меѓу кои: „Македонка“ и „Метална“, како и повеќе други претпријатија од Штип, Рудници „Злетово“, „11 Октомври“ од Прилеп, „Порцеланка“ од Велес, и др. Во оваа година штрајкуваа *трудовете инвалиди* пред МТСП, Подрачна единица Куманово, заради тешката материјална положба во која се најдоа со губење на работните места заради стечаите на фирмите.

1999 година

СИЕР. Имало 30 штрајкови заради неисплатени плати и придонеси, кои вообичаено завршувале со потпишување спогодби кои се почитувале делумно или во целост. Штрајкувале: ФАС „11 Октомври“, „Фенимакс“, „Фринко“, МЗТ-ФАМ, „Тораница“, „Еуроинвест“, „Метална“, „Раде Кончар“, „Сувенир“, „Меицинска пластика“, МЗТ-Специјални возила и опрема, МЗТ-ФОП, МЗТ-Хепос, ДОО „Еурокомполит“, „Еуроинвест-Холдинг“, АД „Батерији“, Рудници „Злетово“. Во дел од нив имало по неколку прекини во текот на годината.

АГРО Синдикат. ВИП „Стерна“, штрајкувале сите вработени за неисплатени плати и услови за работа./ СИК „Моша Пијаде“ сите 136 работници штрајкувале за смена на директорот./ АД ЗК „Струга“, штрајк заради неисплатени плати и придонеси, завршил со потпишување на спогодба, но заради неисполнување на спогодбата се активирал на неколку пати и продолжил и во 2000 год./ ДОО „Живино пром“, штрајк заради неисплатени плати./ ДОО „Винал“ штрајк за непочитување на Договорот за закуп./ ДОО „Први Мај“, с. Долни Балван, со штрајк се бара враќање на сменетиот директор./ Тутунски комбинат „Боро Петрушевски-Папучар“, Куманово, 450 вработени штрајкувале заради намерата на Владата на РМ да го преземе управувачкиот пакет од акционерите и да бара стратешки партнер. Штрајкот е прекинат. Владата дозволила натамошна работа, но е блокирана жиро-сметката./ ЗЗ „Галеб“, ЗИК „Кочанско Поле“, „Моша Пијаде“, Кочани, штрајкувале заради смена на директорот, неисплатени плати и надоместоци, обезбедување здравствени картони, остварување на правото на пензија. Завршувале најразлично, но обично без конкретни резултати заради целосна финансиска исцрпеност на фирмите и блокирани жиро-сметки./ ДОО „Сточарство“ и ДОО Зелоп од Свети Николе штрајкувале стечајните работници за враќање на работа и исплата на заостанатите плати. Се водеше судски спор./ АД „Малина“, Крива Паланка, штрајк за неисплатени плати и придонеси. Се водела стечајна постапка по барање на работниците заради немањето резултати од едногодишниот штрајк и тешката финансиска положба./ „Благој Туфанов“, Радовиш, се штрајкувало на двапати, резултатот е смена на стечајниот управник и исплата на заостанатите плати и придонеси./ АД „Пуздерци“, Пробиштип, штрајк за неисплатени плати.

СТКЧ. АД „Тетекс“, ф-ка за конфекција, РЕ Скопје, штрајк 4 месеци заради дислоцирање на погонот во Тетово. Еден дел од работниците прифатиле да работат во Тетово, а другите се прогласени технолошки вишок со доброволно давање изјави./ АД „Фротирка“, Делчево. Причина, принудните одмори, со преговорите се постигнати резултати./ АД „Отекс“, Охрид, се манипулирало со работниците, се измешале партиските интереси, но потоа се поставени од Синдикатот социјалните барања и штрајкот завршил со успех./ АД „Виница“, Виница, поводот е неисплатен регрес за годишен одмор, заврши со остварување на барањата./ АД „Трико“, штрајк заради ниските плати, заврши по пат на преговори./ АД „Чик“, Куманово (1.200 работници), причина за штрајк – ниските плати, завршил со преговори, барањата се остварувале етапно./ АД „Кожара“, Куманово, причина – нередовни плати./ АД КО-КО „Годел“ - РЕ, превисоки норми, а помалку исплатени плати, но со преговори е утврдено дека тоа е согласно регулативата./ АД „Македонка“, Штип, штрајкувале сите работни единици, имало околу 15 штрајкови, со учество на сите вработени. Причина се неисплатените плати и придонеси од плата./ ПП „Тренд“, причина за штрајкот – исплата на плати, штрајкот завршил успешно./ ТП „Божји дар“ – Штип, погон Пешна, Македонски Брод, причина за штрајк се заостанати плати и придонеси. Имало закани и политика, добиени се отказни решенија и се водел судски спор./ „Кратотекс“, Кратово. Штрајкувале 428 работници. Штрајкот се оджал во мај 1999./ ТФ „Скутекс“, 130 вработени барале исплата на заостанатите плати, отповикување на повереникот на општествениот капитал, поддршка на директорот./ АД „Снитекс“ од Свети Николе, стечајните работници барале да се вратат на работа и да им се исплатат заостанатите плати. Се водел судски спор./ „Декортекс“, Радовиш, штрајк заради неисплатени плати и придонеси.

СГИП. Штрајкови заради неисплатени плати и придонеси имало во: ГП „Бетон“ Куманово; АД „Прогрес инженеринг“ Штип; АД „Слога“, Ресен; ГП „Бетон“ и „Дамјанпласт“ од Радовиш.

СОНК. ОУ „Скендербег“, с. Србица и ОУ „Д-р Владимир Полежиновски“, Кичево, штрајкувале заради неисплатени плати и надоместоци.

УПОЗ. Штрајк во *Здружението на приватните превозници на градски и приградски превоз* против Одлуката на Градското собрание со која овие превозници биле ставени во понеповолна положба во однос ЈСП. Штрајкот траел 4 дена и завршил со позитивни резултати.

СУТКОЗ. Имало 11 штрајкови, во 9 претпријатија со околу 2.788 учесници, а траеле од 1-5 дена. Од нив 9 завршиле со делумно позитивни резултати, а два неуспешно, заради стечај („Асиба“ и „Механика“). Имало и 2 спонтани собири и јавен протест на „Комунална хигиена“ пред Собранието на град Скопје.

СРСВМ. Штрајк во „Млаз“ од Богданци и во „Југотранс“ од Струга. Причина – ниските плати.

СХНМ. Штрајк за исплата на заостанати плати и придонеси на вработените од „Базалт“, Штип./ Во АД „Силика“ – „Алумосиликат“ и „Ремонт“, барањата се од социјален карактер.

СШДЕ. АД „Црн Бор“, Пехчево имало мали протести и прекини на работа на дел од вработените заради постапката на приватизација./ АД „Треска“, со 566 вработени, имало спонтани прекини на работата заради тешката финансиска состојба.

ГИФИХ. „Мегапак-картонажа“, работниците барале исплата на заостанати плати и придонеси, добивање сини картони, рестартирање на производството./ „Хартија“ од Кочани, штрајкот се одвивал во текот на целата година со прекин на работата, протест во кругот на претпријатието и надвор од него. Барањата биле: исплата на плати и придонеси и сини картони./ АД „Мисла“, Скопје, штрајк заради 17 неисплатени плати, смена на директорот, отуѓување на имот. Водена е судска постапка и е сменет директорот./ НИП „Нова Македонија“, штрајк заради кадровски промени.

СРТ. Штрајкувале 200 работници од АД „Гостиварска трговија“ против директорот, неисплаќање на платите, принудните одмори. Се водела судска постапка./ „Нова трговија“, Кочани, штрајкот се одвивал преку целата година, со прекин на работата. Барањата се однесувале за исплата на платите и придонесите, сини картони./ „Беба“ и „Еlegant“ од Скопје, протестираше за преземање на вработените заедно со преземањето на деловниот простор во „Трготекстил малопродажба“. Барањата се исполнети.

2000 година

Во 2000 год., штрајковите се организирале претежно заради неисплатени и ниски плати, придонеси од плата, приватизацијата на претпријатијата, за смена на стечајните управници. Обично штрајковите завршувале со остварување на штрајкувачките барања, или штрајковите се ставале во мирување до исполнување на барањата во целост или делумно.

СХНМ. Штрајк во АД „Медицинска пластика“, Тетово; АД „Силика - Алумосиликати“, АД „Силика - Доломит“, Гостивар.

СГИП. АДГ „Маврово“, ГП „Маврово“, Скопје; АДГ „Маврово“, РЕ Битола; АДГ „Трудбеник“, Охрид; АДГ „Маврово“, Гостивар; ГП „Хидрант“, Крушево; АД „Порцеланка“, Велес; АДГ „Бетон“, Струмица; „КНАУФ“ – Радика, Дебар.

СИЕР. АД „Алумина“, ФАС „11 Октомври“, МЗТ ФАМ; АД „Силика“ Рудник Чајле, Гостивар; ДОО „561“ Фрижидери за домаќинство (отворена е стечајна постапка), Ремонт АД Битола, „Плам-Бит“, ф-ка за лимена амбалажа, Битола; АД „11 Октомври“ (Одлука за приватизација), ДОО „Еурокомполит“, „Еуромеханика“, Прилеп; „Фенимак“ (реактивирање на фирмата), АД „Фиорд“, Кавадарци; МЗ „Метална“, Штип; „Тораница“, Крива Паланка; Рудници САСА АД, Македонска Каменица; АД „Езерка“, Охрид.

СТКЧ. АД „Годел“, Тетово; „Готекс“, Гостивар; АД „Фротирка“, „Годел“, Делчево; КОКО „Годел“, Скопје; „Нокатекс“, ДОО „Вело-суровина“, Велес; „Македонка - Предилница“ (рестартирање на производниот процес и смена на раководството), ТК „Македонка“ (исплата на еднократна парична помош, плата, придонеси за 7 години), Штип; ДОО „Ткајачница“, Крива Паланка; ДПП „Трикотажа“ (намалување на нормите), Берово; „Декортекс“, Радовиш; „Карпош декор“, „Карпош конфекција“, Крива Паланка.

АГРО Синдикат. ЗИК „Градинар“, Охрид; „Шеќерана“, Битола, штрајк заради Одлука на Владата на РМ за продажба на фирмата на странски партнер; „Краш - Прогрес“, Битола (смена на директорот); ЗК „Анска Река“ (приватизација), Валандово; ЗИК „Кочанско Поле“, ЗЗ „Зрновка“, АД „Шампињони“, Кочани; ДОО Млекара, Свети Николе; ЗИК АД, Холдинг компанија, Куманово (несоодветна поделба на капиталот); ДОО „Благој Туфанов“, Радовиш.

СУТКОЗ. Заштитна работилница „Металиум“, Крушево; ЈП Комуналец (нелегални вработувања); ЈП „Комуналец“, Крива Паланка (непочитување на спогодбата меѓу Крива Паланка и Ранковци).

СРТ. „Нова трговија“, Кочани.

ГИФИХ. Радио Штип (наметнување на директор по партиска линија); „Хартија“, Кочани.

СШДЕ. ЈП Македонски шуми, Кавадарци.

СХНМ. Штрајк во Рудникот „Бучим“ (трансформација).

УПОЗ – 11.12.2000 започна штрајкот на вработените во правосудните органи за: зголемување на платите во износ не помал од 30 % или паушал кој нема да биде помал од 50 % од судскиот паушал; исплата на надоместокот за минат труд согласно КД за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа кој не се исплаќаше веќе осма година.

2001 година

УПОЗ. Продолжи штрајкот на вработените во правосудните органи кој започна на 11.12.2000 год. и се однесуваше за корекција на платите и исплата на минатиот труд. Штрајкот траеше 80 дена и на 28.2.2001 год. со Одлука на организаторот на штрајкот – Синдикатот на УПОЗ, штрајкот се стави во мирување на неодредено време. Актуелниот министер за правда вети дека ќе ги исплати платите на сите вработени за 100 % за време на штрајкот.

2002 година

СИЕР. Пробиштип – Рудникот за олово и цинк „Злетово“, со 1.500 вработени, протест пред Собранието и Владата на РМ заради неисплатени плати и немање репроматеријали./ Македонска Каменица - САСА, со 1.100 вработени, штрајк за неисплатени плати и обезбедување репроматеријали./ Скопје – во „МЗТ“ штрајкуваа: АД „Опрема“, со 190 вработени, се бара

смена на директорот; „Енергомонт инвест“, со 60 вработени; „Хепос“, „ФОРП“, „Фаморд“./ Тетово – „Југохром“, штрајк за разрешување на проблемите со приватизацијата./ Битола, „Пламбит“, „Монтинг“./ Винаца, Земјоделска механизација./ Кавадарци, „Фиорд“./ Кичево, „Тане Цалевски“./ Кочани, „Руен“./ Македонски Брод, Сувенир – Самоков./ Охрид: „Алатница“, „Братство“, „Езерка“./ Прилеп: „Еуроламинати“, „Димче Бањарот“, АД „Еуротек“ с. Алданци, „Еуропрофил“./ Велес, „Брако“./ Штип: „Метална“, „Агроалумина“, „Неметали“./ Куманово, „Искра“.

АГРО Синдикат. Гевгелија: „Винојуг“, „Оранжерији“, штрајк заради неправилности со приватизацијата. Намерата е да се поделат на 5 дела и да добијат нови газди./ „Жито Шар“ - заради приватизацијата која се оспорува неколку години наназад, работниците се во перманентен штрајк, не примиле плата 10 месеци./ Битола - ПОС АИК „Лозар“./ Крушево - штрајк во ДООЕЛ „Жито Крушево“, без никаква спогодба со рабоводниот орган е прекинат штрајкот; „Нико Доага“ АД Крушево; Вработените во ДОО „Жито Крушево“ стапија во штрајк на 30.9.2002 год. на неопределено време заради намерата на Управниот одбор на „Жито Битола“ (во чиј склоп работеше) да ја продаде, а вработените да ги прогласи технолошки вишок./ Пробиштип – иницијатива за штрајк во 33 АД „Поздерци“ за неисплатена плата 8 месеци и проблеми со приватизацијата./ Тетово, „Табак Тетово“./ Скопје, постојано штрајкови во „Македонија табак“./ Свети Николе, штрајк во ЗП „14 Септември“, со 290 вработени, подоцна ставен во мирување./ Крушево, штрајк во „Нико Доага“, со 170 вработени за неисплатени плати и придонеси, преместувања, К-15, и др./ Куманово, во „Кланица“ (порано дел на ЗИК Куманово) како нов сопственик се јавува претпријатието „Месопродукт“ од Свети Николе, најавен е штрајк на кој сакаа да му се придружат и вработените од „Агрокооп свињарска фарма“./ Велес - штрајк во „Лозар“, преиспитување на приватизацијата. Состојбата се решава етапно, во ресорните министерства./ Македонски Брод, штрајк во ДОО „Белица“; за ревизија на приватизацијата.

СТКЧ. Скопје, штрајк во „Газела“ (со 1.100 вработени) за неисплатени плати, сомнителна приватизација, принудни одмори, немањето работа, репроматеријали./ Македонска Каменица, штрајк во „Вера Јоциќ“ (240 вработени), се барало ревизија на приватизацијата./ Охрид, АД „Илинден“, околу 300 вработени штрајкувале 10 дена. Преиспитување на приватизацијата и неисплатени плати и придонеси за повеќе месеци./ Струга, „Стружанка“, протести пред Собранието и Владата на РМ за преиспитување на приватизацијата и неисплатени плати и придонеси за повеќе месеци./ Прилеп, АД „Ватара“, неисплатени плати./ Кичево, Конфекција „Извор“, штрајк за неисплатени плати и немање работа, штрајкот е ставен во мирување./ Крива Паланка, конфликтна состојба во АД „Карпош“ – Предилница и Ткајачница./ Штип, „Македонка“, штрајк со глад, во време кога Владата на РМ ја започна изборната трка.

СГИП. Во АД ИГМ „ТИПО“, Скопје, генерален штрајк за исплата на заостанати плати и придонеси од септември 1997 год., обезбедување сини картони, смена на синдикалното раководство заради недовооно ангажирање во делот на заштита на правата од работен однос, свикување на Собрание на акционери (вработени, околу 1.300)./ Велес, „Киро Кучук“, штрајкувале група работници за акционерски права, Синдикатот се огради од штрајкот.

УПОЗ. Од 20 до 29 мај 2002 год. штрајкуваа *вработените од јавната администрација*. Повод беше игнорантскиот однос и неколкумесечните одложувања за преговори со УПОЗ од страна на Владата на РМ за барањата за корекција на платите. Беше договорена декомпресија на платите од 42 % во рок од 2 години во дејностите што ги опфаќа УПОЗ./ Прилеп, штрајк во *Фондот за здравство*, ПЕ Прилеп.

СРТ. Скопје – „Славија“, 1.364 доверители – поранешни вработени, бараа: исплата на заостанати 39 плати и законска камата, со придонеси за ПИО; ревизија на приватизацијата; смена на Управниот одбор.

СХНМ. Крива Паланка – АД „Бентомак“, 120 вработени го прекинале производството за зголемување на платите и придонесите за 13 месеци и обезбедување сини картони, потпишување на КД. Платите се зголемени за 10 % и сите други барања целосно се усвоени./ Кратово, штрајкот во „Силекс - Силпен“ заврши со целосно исполнување на спогодбата (потпишана на 13.6.2002).

СУТКОЗ. Струга, штрајк во ЈП „Комунално“ за неисплатени плати.

СРСВМ. Скопје, штрајк во ОСО МЖ, „Влеча на возови“./ Делчево – АД „Полет“.

СШДИ. Винаца, ЈП „Македонски шуми“ – Подружница „Плачковица“./ Радовиш, „ШИК Плачковица“ АД./ Скопје, „Треска мебел“, извршена е анкета на вработените за одржување штрајк.

МПС. Штрајк на вработените во Македонската полиција, ставен е во мирување заедно со штрајкот на вработените во одбраната.

ГИФИХ. Скопје, НИП „Нова Македонија“, штрајк за неисплатени плати и незаконска приватизација./ *Печатница „Гоце Делчев“* за исплата на плати и немање работа./ *МРТВ*, за редовна исплата и зголемување на платите./ Прилеп, *Центар за печат и Радио Прилеп*, за исплата на плати и смена на директорот./ Кочани, *Печатница „Младост“*, незаконска приватизација./ *Локална Радио станица: Велес, Гевгелија, Штип, Дебар*, штрајк за плати и работни услови.

СОБ. Штрајк на пилотите на вработените во одбраната, ставен во мирување, заедно со штрајкот на вработените во полицијата. Пред изборите е донесена одлука за штрајк за усогласување на платите на вработените во полицијата и одбраната со другите корисници на буџетски средства.

2003 година

СИЕР. *ЕМО - Македонски Брод, погон за гребенести склопки*, штрајкот започнал на 25.2.2003 год., а е ставен во мирување на 5.8.2004 год. Причините се: нередовна плата и придонеси, нерегуларности во работењето; лошата економско-социјална положба на вработените./ Охрид – штрајк во АД „ЕМО“, од 32.3.2003 до 9.8.2004, за: исплата на заостанати плати и придонеси, обезбедување работа и трансформација на ДОО во АД во цела држава. Штрајкот е ставен во мирување и нивните барања постепено се исполнуваат./ Винаца „Винка“, со штрајк целосно се остварени барањата за исплата на плати и придонеси (со спогодба од 3.7.2003)./ Радовиш, „Семкорп“, штрајкот на вработените заврши со спогодба (на 4.9.2003), која се оствари делумно.

2004 година

СИЕР. Македонски Брод, штрајк во „Сувенир“, Самоков, за неисплатени плати и придонеси, обезбедување работа и решавање на статусот на претпријатието за кое се отвори стечајна постапка./ Гевгелија – ЕМО „Алатница“, 140 работници штрајкувале за плата, придонеси и за приватизацијата./ Скопје, АД „Алумина“, причина за неколку спонтани штрајкови во 2004 год. беше Одлуката за стечај, а подоцна и за ликвидација./ Охрид, во АД ИМП „Виор Ростфреи“ штрајк од 16.3.2004 до 16.11.2004, кога е отворена стечајна постапка. Причината за штрајкот се: неисплатени плати, придонеси за ПИО, за здравствено осигурување и обезбедување работа./ Охрид, штрајк во АД „ЕМО“, од 32.3.2003 до 9.8.2004. Барањата беа: исплата на заостанати плати и придонеси, обезбедување работа и трансформација на ДОО во АД во цела држава. Штрајкот е ставен во мирување и нивните барања постепено се исполнуваат; Во „Алатница“ РЕ „Индустри“, штрајкот започнал на крајот на март, а траел до ноември. Причина: неисплатени плати, придонеси и обезбедување работа. Отворена е стечајна постапка./ Пробиштип, Рудници „Злетово“ во стечај, работниците протестираше од март до јули 2004. По протестот е изнајден стратешки партнер./ Крушево, ЕМО, Погон Крушево, штрајк од 22.2.2003 до 5.8.2004, ставен е во мирување, потпишана е Спогодба и се исполнети барањата: исплата на плати, придонеси и додатоци од плата.

АГРО Синдикат. Битола, „Лозар-Пелистерка“ АД, врз основа на судска одлука, разрешен е спорот и штрајкот е прекинат./ Скопје, Водостопанство „Вардар“, штрајк на 8.11.2004 год., за исплата на заостанати плати и придонеси и надоместоци од плата за исхрана; „Жито Лукс“, одржан е предупредувачки штрајк на 18.2.2004 за исплата на К-15 и утврдување на најниска плата по КД; „Жито Скопје“, се штрајкувало за плати и придонеси од плата; „Живинарска фарма „Белимбегово“, штрајк на 17.2.2004 за неисплатени плати за 8 месеци, отпремнина, К-15, придонеси за 2 години на-

назад./ Гевгелија, АД „Тања Бикова“, од 17.1.2003 и во текот на цела 2004, работниците штрајкувале за исплата на плата и придонеси./ Стар Дорјан, ЈПВ ХС „Дојранско Езеро“, штрајк за неисплатени плати цел ноември./ Валандово, АД „6 Ноември“, штрајк на 17.2.2004 за плати и придонеси и утврдување услови за заминување како технолошки вишок. Потпишана е Спогодба, исплатени се заостанатите плати и придонеси./ Охрид, АД „Градинар“, штрајк од март до август 2004 за: неисплатени плати и придонеси за ПИО и здравствено осигурување. Започнала стечајна постапка./ Радовиш, „Благој Туфанов“, октомври 2004 штрајк за неисплатени плати и придонеси и нетранспарентна приватизација; Во АД „Јака Табак“ имало прекин на работата во период кога се откупувани акциите од вработените од поединец, сега доминантен сопственик./ Македонски Брод, ДОО „Белица“, штрајк од 29.11.2002 до 30.5.2004 за влошената економско-социјална состојба и неправилности во приватизацијата. Друштвото е ликвидирано, а управителот регистрирал ново друштво со иста дејност. Работниците што штрајкувале добиле отказни решенија. Имало штрајкбрехери./ Крушево, штрајк во „Нико Доага“, АД Крушево. Штрајкот започнал на 30.11.2002 и непрекинато траел с до отворањето на стечајната постапка на 13.12.2004. Фирмата е ликвидирана, а на работниците не им се исплатени 24 плати и придонеси и додатоци од плата./ Прилеп, Водостопанство „Стерна“, штрајк од 5.4.2004 до 7.5.2004, кога прекинал, а од 22.11.2004 повторно започнал заради неисплатени плати и придонеси, како и Одлуката на Владата на РМ за ликвидација на водостопанските претпријатија. Барањата на штрајкачите се делумно остварени – исплатен е само неколку пати аванс на плата./ Куманово, АД Тутунски комбинат „Боро Петрушевски-Папучар“, штрајкувале за преиспитување на приватизацијата./ Неготино, АД „Македонија“, на 23.12.2004 вработените протестираше за неисплаќање на 5 заостанати плати и придонеси за над 3 години. Протестот завршил спогодбено, исплатени се дел од заостанатите плати.

СТКЧ. Демир Капија, „Вимар Паскалин“, штрајк на 16.8.2004, ставен во мирување на 23.8.2004, со потпишување спогодба. Барања: исплата на плати и придонеси од декември 2003, до септември 2004, утврдување на висината на хранарина, работното време и прекувремената работа и утврдување основица за плата по групи. Давани се откази и има технолошки вишок./ Струмица, „Јуниор Х“, с. Ново Село, штрајк на 28.10.2004 со барања кои се оствариле, за: зголемување на платите; редовно плаќање на придонесите за ПИО; добивање сини здравствени картони./ Радовиш, во АД „Декортекс“ се одржани неколку спонтани еднодневни прекини на работата во кругот на претпријатието за нетранспарентноста и неправилноста на приватизацијата./ Кавадарци, АД „Сонитекс“ – Модна конфекција, спонтано е прекината работата на 1.12.2004, а последните преговори се одржани на 10.12.2005. Имало штрајкбрехери и тоа режиски административни

работници. Барањата се: исплата на плата и надоместоци од плата, користење на годишен одмор, боледувања, почитување на работното време, снимање и корекција на утврдените норми за работа, и др. Имало и откази, поднесени се тужби пред судот.

СХНМ. Македонски Брод, во АД „Силика – Минерал“, штрајк од 9.2.2004 до 29.3.2004 кога е ставен во мирување. Причини: исплата на заостанати плати и придонеси; К-15 за 2003; обезбедување здравствени картони. Штрајкот завршил успешно. За време на штрајкот имало обиди со потписи да се смени синдикалното раководство, но без успех.

СУТКОЗ. Куманово, АД „Бисерка“ (хотел „Кристал“), штрајк на 1.12.2004 за: исплата на 4 заостанати плати и придонеси; преиспитување на приватизацијата./ Струмица, ЈП за стопанисување со станбен и деловен простор на РМ – ПЕ Струмица, протест и штрајк на работниците прогласени технолошки вишок во декември 2003, по преговорите, во јануари 2004 штрајкот е ставен во мирување./ Пробиштип, ЈП „Комуналец“, штрајк за неисплатени плати, завршил со спогодба, платите на вработените да им бидат исплатени на рати.

СРСВМ. Скопје, ЈП „Македонски железници“, работниците технолошки вишок штрајкуваа за: исплата на отпремнината и дополнителни средства; преиспитување на Одлуката за технолошки вишок; АД „Пролетер“, штрајк за сомнителна приватизација. Имало груби притисоци од страна на менаџментот и со присуство на припадници на МВР, прераспоредување и откази од работа за синдикалното раководство и членови на синдикатот./ УЦВР – техничко воздухополовниот персонал при контрола на летање штрајкувале за зголемување на платите, добивање воздухопловен додаток, нетранспарентна приватизација. Дел од барањата се исполнети; Јавно сообраќајно претпријатие, предупредувачки штрајк за нееднаквиот третман во однос на другите учесници во јавниот превоз кои не користат фискални каси, нееднаквиот однос на набавка на резервни делови и гориво, недоволната заштита на возачите при вршење превоз. Штрајкачките барања беа делумно исполнети./ Куманово, „Југ Турист“, штрајк заради самоволие на стечајниот управник и неисплатени плати за 17 месеци./ Гевгелија, штрајк во комплексот „Мрдаја“ при АД „Млаз – Богданци“.

СШДЕ. Скопје, „Треска Мебел“ АД Скопје, штрајк на 8.6.2004 за: неисплатени плати за 2 години, придонеси за ПИО за 9 години, добивање здравствени картони, доказ за мнозинскиот пакет акции на грчките сопственици кои без образложение заминале на 27.4.2004 и сите комуникации се прекинати./ Струмица, АД „ДИЈОС“, на 12.2.2004 штрајк за: исплата на неисплатени плати и придонеси, навремено добивање здравствени картони, непочитување на договореното при преговорите, на неколку наврати повторно е активиран штрајкот.

2005 година

АГРО Синдикат. Скопје, „Жито Скопје“, штрајк на 31.10.2005 за 5 неисплатени плати и придонеси (мај - септември), согласно гранскиот КД.

2006/2007 година

АГРО Синдикат: Куманово, *Тутунски комбинат „Боро Петрушевски-Папучар“*, протест на околу 70 % од вработените кои од 1 мај 2006 се испратени на принуден одмор. Водени се преговори со менаџментот и Владата на РМ за создавање услови за нормално продолжување со работа./ Кавадарци, ЗП „*Краиште*“, Тиквеш, на 17 и 20.11.2006 спонтан прекин на работата заради: нередовна исплата на плата, неисплатени придонеси за 4 години, пресметана, а неуплатена синдикална членарина./ Велес, АД „*Благој Ѓорев*“, штрајк 2-6 месеци, заради: докажување на правото на сопственост, нередовни плати и придонеси./ Скопје, „*Дрога – Колинска*“, на 27.2.2007 протест на денот кога се пуштаа во употреба новите погони. Овие работници добија отказ неосновано, дел беа прогласени технолошки вишок без да добијат отпремнина, дел од нив водеа постапки пред судот./ Прилеп, „*Жито Прилеп*“, прекин со работа во април и мај 2007 заради неисплатени плати и придонеси за 6 месеци. Барањата се исполнети.

СУТКОЗ. Куманово, „*Чистота и зеленило*“, штрајк во декември 2006 за неисплатени плати за 4 месеци, барањата се исполнети./ Штип, ЈКП „*Исар*“, штрајк од 16-23.10.2006, за смена на Управниот одбор на ЈП и оставка на директорот./ Пробиштип, „*Илнден 2001*“ (21.10.2006) и ЈП „*Комуналец*“ (10.9.2007), штрајкувале за неисплатени плати.

СГИП. Скопје, заради неисплатени плати и придонеси, штрајкувале вработените во: АДГ „*Маврово*“ (на 15.6.2007) и АДГ „*Пелагонија – Високоградба*“ (28.3.2007)./ Куманово, КИК Куманово (14.2.2007)./ Велес, ДООЕЛ „*Инокс Електрик*“ (1.11.2006).

УПОЗ. Скопје, *Судска полиција*, протест на 25.12.2006 заради непочитување на одредбите од Законот за судови во делот на плати и надоместоци од плата. Барањата се исполнети.

СТКЧ. Имало штрајкови во: Делчево, „*Матис*“; Кичево, „*Кикотекс*“; Виница, „*Винка*“; Охрид, „*Отекс*“; Струга: „*Единство*“; „*Тиберија Коттон*“, за: непочитување на основните права од работен однос; неисплатени плати и придонеси; прекувремена работа; хранарина и превоз и нормирањето на работните задачи./ Прилеп, „*Најс текстил*“, имало прекин на работата еден ден и заради некоректно и дискриминаторско однесување на работодавачот кон работниците.

СИЕР. Неготино, АД *ф-ка за кабли „Неготино“*, на 15 и 16 март 2007 – прекин на работата за: обезбедување работа за сите работници, да нема принудни одмори, исплата на заостанати плати и придонеси за 2006./ Тетово,

„Силмак“; на 5.10.2006, протест за: прекин на електричната енергија од страна на ЕСМ за неплатен долг и праќање на принудни одмори на вработените на 3 месеци. Вработените се вратени на работа./ Прилеп, „Димче Бањарот“; во октомври 2006 имало прекин на работата еден ден за неисплатени плати за 3 месеци и неплатени придонеси за ПИО и здравствено осигурување за 4 години. Фирмата била ставена во стечај./ Пробиштип, Рудник „Злетово“; протест за неисплатени плати и придонеси, во мај 2006, пред Владата на РМ, во август 2006 пред управната зграда на Рудникот, во декември 2006 пред МТСП.

СРСВМ. Скопје, *Контрола на летање – Агенција за цивилно воздухопловство*, во декември 2006 најави прекин на работата, но не е одржан заради остварување на договор, етапно да се остваруваат барањата за: измени на Законот за воздухопловство; вработување на неопределено време на контролорите кои работат со договор на дело, подобрување на условите за работа, почитување на ЗРО, потпишување на КД. Воздухопловно-техничкиот персонал, по најавениот прекин на работата, исто така, оствари договор со преговори да се решаваат нивните барања; *Јавното сообраќајно претпријатие – Скопје* за 4.4.2007 закажа предупредувачки штрајк за подобрување на условите за работа. Остварени се преговори со градоначалникот на Скопје и со УЈП./ Велес, *ф-ка за шински возила „Колска“*, штрајк на петпати во период од 3-10 дена. Барањата се остварени, а се однесуваа за: исплата на плати и редовно плаќање на придонеси.

СХНМ. Тетово, „*Медицинска пластика*“ (во стечај), протест во септември и октомври 2006 заради неисплатени плати и придонеси.

ГИФИХ. Скопје, *МРТВ*, штрајк за неисплатени плати и придонеси за 6 месеци. По исплата на дел од заостанатите плати, штрајкот е ставен во мирување.

СШДЕ. Прилеп, „*Пилана*“, во февруари, дел од вработените ја прекинале работата заради неисплатени 4 плати и придонеси, како и да добијат работа./ Куманово, „*Први Мај*“; Куманово, штрајк во траење од 7 дена во декември за неисплатени 5 плати и заради прогласување технолошки вишок. Барањата за платите се исполнети, на доброволно пријавените за технолошки вишок им е исплатена отпремнина.

2008 година

АГРО. Битола, *АД Фабрика за шеќер „4 Ноември“*, Битола, штрајкот започнал на 5.11.2008 за: зголемување на платите, исплата на К-15 и склучување на КД на ниво на работодавач. Штрајкот завршил успешно, платите се зголемиле за 20 % и се овозможила исплата на парична награда за успешно завршената кампања во производството во висина на една плата на работникот.

СУТКОЗ. Штип, *ЈП „Исар“*, штрајк во април./ Куманово, *ЈП „Чистота и зеленило“* штрајк во ноември, со барање за исплата на заостанатите плати. Барањата на работниците се остварени.

СИЕР. Крива Паланка, Рудник „Тораница“, на 15.7.2008, предупредувачки штрајк заради неприфаќање преговори од работодавачот за исплата на платите и надоместоците од плата./ Кавадарци, „Фени Индустри“, на 28.10.2008 пред Владата на РМ се одржа протест на работниците со барање да се изнајде решение за: цената за потрошена електрична енергија; враќање на слободната економска зона и одобрување на концесијата на „Студена вода“. На 29.12.2008 се протестираше и пред компанијата со барање: да запре постапката за технолошки вишок, принудниот одмор да се одвива со ротирање на сите работници и да се понудат поголеми отпремнини за доброволно напуштање на работното место./ Скопје, АД „ОХИС“, на 15.10.2008, протест пред Владата на РМ, со барање за решавање на статусот на претпријатието, односно материјално-социјалната положба на околу 1.500 вработени.

СТКЧ. Делчево, ДППУ „МАТТИС“ ДООЛ Скопје – погон Делчево, штрајкот започна во јануари 2008 и со одредени прекини, односно ставање во мирување, се одвиваше во текот на целата година за исплата на заостанатите плати, придонеси и превоз, согласно КД и ЗРО./ Гостивар, АД „Декон“, на 16.6.2008 започна штрајк за исплата на две заостанати плати. Во меѓувреме, не по своја волја, работниците станаа членови на УНАСМ. Штрајкот ескалираше со забрана на влез на раководството во фирмата и покрај тоа што над 60 % од капиталот на фирмата е приватен. Дури на почетокот на декември 2008 раководството успеа да влезе во фирмата, но и натаму не се работеше.

ГИФИХ. Скопје, МРТВ, штрајк заради неисплатени 5 плати, придонеси и надоместок за храна и превоз, спроведувањето на новата систематизација со која се укинаа голем број работни места. Штрајкот започна на 3.6.2008, но работата не беше прекината додека се одвиваа преговорите. До крајот на 2008 беа исплатени заостанатите плати и придонесите.

2009 година

СИЕР. Во ОХИС се одржаа протести на 18 и 20 октомври 2009. Барањата се за исплата на 8 плати и решавање на статусот на фабриката. На протестот е ветено вработените да земат само една плата, а придонесите и останатите плати да се замрзнат до продажбата на фабриката.

АГРО Синдикат. Во 2009 г. се одржаа 3 штрајкови: 2 во прехранбената индустрија и 1 во земјоделството за: исплата на заостанати плати, зголемување на висината на платите; исплата на надомест за превоз, храна и регрес за годишен одмор. Во февруари 2009 год. протестираа млекопроизводителите, кои заради случувањата во „Сведмилк“ и неисплатата на млекото со месеци, не беа во состојба да ги враќаат ратите од кредитите за зголемување на својот бизнис.

СГИП. Скопје, АДГ „Маврово“ штрајк на 26.4.2009 заради: неисплатени плати и придонеси за 3-5 години и принудни одмори.

УПОЗ. Скопје, Локална самоуправа „Карпош“, предупредувачки штрајк на вработените на 12.3.2009, во траење од 2 часа заради: доцнење во исплатата на плати и преместувања на несоодветни работни места.

СТКЧ. Струга, „Единство“ АД, штрајк кој траел 2 месеца за: неисплатени плати, хранарина, превоз и немање работа за сите вработени. Отворена е стечајна постапка.

СУТКОЗ. Струга, ЈП „Комунално“, штрајк на 25.3.2009 за: неисплатени 7 плати. Штрајкот успешно завршил./ Охрид, „Комуналец“, петдневен прекин на работа кој започна на 10.4.2009 заради неисплатена плата.

СХНМ. Скопје, ОХИС, ПВА ФАР ДООЛ, на 18 јануари и 20 октомври 2009 се одржаа протести заради неисплатени 8 плати во 2008 и решавање на статусот на фабриката. По првиот протест е исплатена само една плата, што беше повод за вториот протест.

ССЗФС. Скопје, Градски аптеки, во текот на 2009 се одржаа повеќе штрајкови на вработените заради неисплатени плати и придонеси од плата. Штрајкачките барања не беа остварени.

СРСВМ. Скопје, на 1.5.2009 год. штрајкуваа вработените во АД во државна сопственост за вршење на дејноста давање услуги во воздушна навигација, М-НАВ (контрола на летање, воздухопловна техника, воздухопловен персонал и синдикалната организација на М-НАВ, регулатор-дирекција). Барањата се однесуваат на доследната примена на Законот за воздухопловство. Дел барања беа остварени целосно, а дел делумно./ Богданци, АД „Млаз“, штрајк кој започнал на 27.5.2009 и траел 10 дена. Барања: исплата на заостанатите плати и придонеси од плата за 2007 и 2008 и за март и април 2009 (кои се единствено исплатени). Со штрајк продолжиле работниците во механичарската работница за остварување на истите барања.

2010 година

СУТКОЗ. Струга, ЈП „Комунално“, штрајк од 8-19 април за неисплатени плати и придонеси за 3 месеци. Штрајкувале 80 % од вкупно 130 вработени. Барањата се остварени.

СИЕР. Кавадарци, МИК ДОО и ЕКОСАН – ДООЕЛ, штрајк повеќе пати на 170 вработени за неисплатени плати, ПИО, здравство, минат труд. Исплатите се вршени на рати./ Прилеп, АД „Металец“, штрајк на 230 вработени за 4 неисплатени плати и придонеси за повеќе години, од 17 февруари до 10 март. Барањата не се исполнети, отворен е стечај./ Скопје, АД ОХИС, во ноември штрајк на 1.400 работници за неисплатени плати и придонеси. Барањата се исполнети.

СГИП. Скопје, ДН „Вардар“, АДГ „Пелагонија“, во месец април штрајк на 100 вработени за неисплатени плати и придонеси неколку месеци. Исплатени се неколку плати, дел од работниците се префрлени во друга компанија; ДОО „Пелагонија“ – Високоградба, штрајк на 90 вработени во месец април, за неисплатени плати и придонеси неколку месеци и за статусот на вработените. Платите се исплатени, дел од работниците се префрлени во друга фирма, а Компанијата е ставена во стечај. Во Агенцијата за вработување се пријавени 50 работници.

СШДЕ. Берово, АД „Напредок“, спонтан прекин на работата на 9 јули и 2 декември на сите 55 вработени, за неисплатени плати за 3 месеци. Барањата се исполнети. Заради кршење на работната дисциплина, 5 работници добиле отказ. Поведена е судска постапка за нивно враќање на работа.

2011 година

СГИП. Скопје, „Маврово-Инженеринг“, штрајк кој започнал во мај 2011 и траел неколку месеци. Причина: исплата на заостанати плати од месец декември, обезбедување сини картони и решавање на паричните побарувања од странство. Поведена е постапка на стечај на фирмата./ Велес, „Киро Кучук“ АД, штрајк од 9-15.2.2011 заради неисплатени плати и придонеси, и да се донесе програма за рестартирање на компанијата. На работниците им беа исплатени две заостанати плати; АД „Гранит“ - Угостителство, штрајк во декември 2011 заради прогласување на поголема група вработени за технолошки вишок.

СИЕР. Прилеп, „Еурокомполит“ АД, штрајк на 1.4.2011 и 17 и 18.8.2011 заради нерешен статус на фирмата загубар, како и нередовна исплата на платите и придонесите. Преку преговори со раководниот тим на „Еурокомполит“ е постигнат делумен успех: поредовна исплата на нето-плата без придонеси. На два наврата по одржаните предупредувачки штрајкови, делегација на Синдикалната организација беше примена на преговори во Владата на РМ./ Кавадарци, МИК ДОО Кавадарци и ЕКО САН ДООЕЛ Кавадарци, предупредувачки штрајк, 16, 17 и 18.5.2011, заради: неисплатени плати и придонеси за ПИО и здравство, услови за работа согласно Законот за БЗР, редовна исплата на платите најдоцна до 15 во наредниот месец, враќање на платите на ниво на февруари 2010, уплата на ПИО за 2005. Постигната е Спогодба за нивно исполнување до 27.5.2011, штрајкот е ставен во мирување; МИК ДОО Кавадарци и ЕКО САН ДООЕЛ Кавадарци, штрајк на 27, 30, 31 мај и 1 јуни 2011. Причина е што не се исполнети барањата од предупредувачкиот штрајк. Работодавачот не обезбедил работа за вработените. Кон крајот на 2011 е поднесена пријава и е поведена стечајна постапка. Вработените беа упатени на принуден одмор, се водат во работен однос, но не примаат плата и не им се плаќа пензиско и здравствено осигурување, до крајот на 2011 се со неутрален статус./ Скопје, ДОО „Раде Кончар“, штрајк на

20 - 23.6.2011 заради тоа што работодавачот одбива да разговара за продолжување и потпишување на КД на ниво на претпријатие.

2012 година

СУТКОЗ. Струга, ЈП „Комунално“, на 3.5.2012 г. се одржа штрајк за исплата на заостанатите плати и придонеси за 10 месеци наназад. За барањата е потпишана спогодба меѓу Штрајкачкиот одбор и директорот на ЈП „Комунално“.

СГИП. Прилеп, „*Мермерен комбинат*“ АД, одржани се два штрајка: првиот на 27.10.2012 и вториот од 19-21.11.2012 за зголемување на платите за 30 %. Барањата не се остварени, започнати се преговори за потпишување на КД на ниво на работодавач, со кој се очекува зголемување на платите. На 19 работници им се откажани договорите за вработување од деловни причини.

ССЗФС. Во кругот на *јавните здравствени установи* на 24.9.2012 се одржа 30-минутен Протест. Се изрази несогласувањето заради исплатата на платите на лекарите по учинок. Протестот заврши успешно, Гранскиот Синдикат учествуваше во преговорите со Министерството за здравство и како резултат на тоа, на 10.1.2013 год. е потпишан Анекс на КД за здравствената дејност на РМ, со кој платите беа зголемени за 19,2 %, а за моделот за успешност беа утврдени повеќе заштитни механизми со кои се гарантира основната плата според КД.

СИЕР. Прилеп, „*Еурокомполит*“, штрајкови на: 31.8.2012; 19 и 20.10.2012; од 15-21.11.2012. Причина: исплата на заостанати плати, придонеси и сини здравствени картони, како и за решавање на статусот на фирмата загубар. Штрајкувале сите 390 вработени. Штрајковите завршувале компромисно, да се исполнат барањата на штрајкачите. И покрај тоа, состојбата и натаму не е изменета, платите не се исплаќаат редовно и не се плаќаат придонеси.

2013 година

СИЕР. Охрид, с. Белчиште, АД „*Сигурносни појаси*“, штрајк за исплата на плати на 1.1.2013. Отворена е стечајна постапка на 8.10.2013./ Прилеп, во „*11 Октомври – Еурокомполит*“ АД се одржани 2 штрајка: првиот од 15-22 април, вториот од 11-26 јуни, за исплата на плата и придонеси и обезбедување на сини картони за здравствено осигурување за работниците.

АГРО Синдикат. Штип, АД „*ЖИВА*“, *кланица Штип*, протест и штрајк се одржале на двапати: на 5 ноември и на 11 декември, за 5 неисплатени плати. Пред започнување со протестот се одржале преговори, но без успех.

СТКЧ. Штип, „*Баргала*“, протест на 29 октомври кој траел во текот на една смена. Протестот завршил истиот ден, а барањата на работниците за исплата на 2 заостанати плати се задоволени.

2014 година

СИЕР. Скопје, Протест на вработените и стечајците од „ЕМО“ Охрид и „Еурокомполит 11 Октомври“ од Прилеп, пред Владата на РМ со барање да им се исплатат заостанатите плати и придонеси. Учесниците на Протестот не прифатија да бидат примени од советници во Владата на РМ сметајќи дека тие нема да можат да го решат нивниот проблем./ Пробиштип, Рудник за олово и цинк „Злетово“, на 30 мај се одржа двочасовен предупредувачки штрајк на втората смена, а на 2 јуни 2014 генерален штрајк во овој рудник и прекин на работата во „Тораница“ од Крива Паланка (и двата рудника во сопственост на индиската компанија „Индоминерали и метали“). Менаџментот на „Тораница“ го спречи најавениот штрајк откажувајќи го превозот за вработените до рудникот каде требаше да се одржи штрајкот. Барањата на рударите беа за: исплата на платата, придонесите и регресот за годишен одмор; набавка на квалитетни заштитни средства; работно време според закон; усогласување на превозот на рударите со распоредот на работното време; коригирање на односот на поедини раководители кон рударите и почитување на личноста и достоинството на секој.

2015 година

АГРО. Прилеп, ДООЕЛ Тутун при „Тутунски комбинат“, АД Прилеп, штрајк на 16.6.2015 заради нецелосно исплатената плата за претходниот месец и преголемиот обем на работа.

2016 година

УПОЗ. Скопје, на 25.4.2016 год. е одржан Протест на *вработените во управата и правосудните органи*. Одржан е и тридневен штрајк во месец март и штрајк на 18.5.2016, протест на 8.6.2016 на *вработените од судската администрација*, со барање за еднаков третман и израмнување на зголемувањата на додатоците на плата како судиите и обвинителите. На штрајкот му претходеа: барања за преговори, петиции, состаноци, протестни маршеви, предупредувачки штрајк. Заради незаконските казни за време на штрајкот во судовите, Синдикатот на УПОЗ побара неотповиклива оставка од претседателот на Судскиот буџетски совет на РМ.

СОБ. На 21 мај 2016 год. *припадници на Армијата на Република Македонија и на Министерството за одбрана* излегоа на протест пред Владата на РМ, со барање да се изедначат нивните плати со оние на полицајците и на цариниците и поголемо вреднување на нивниот труд. Резултат од протестот е зголемување на дневницата за припадниците на Армијата ангажирани на јужната граница за 30 % и унапредување на нивните услови за работа.

СИЕР. Тетово, *Комбинат „Југохром“* од Јегуновце, протест и блокада на крстосници, заради исклучувањето на печките на комбинатот со одлуката на

Инспекторатот за животна средина до изградба на филтер-станица./ Скопје, МЗТ Леарница – Скопје, протест во август заради неисплатени плати и придонеси од претходната година. На вработените им се издадени решенија за годишен одмор без да им се исплатат платите. Работниците сметаат дека овој годишен одмор значи и отпуштање од работа бидејќи фирмата има проблеми во работењето и плаќањето на обврските. Од 19 јануари 2017 год. „Леарница“ е во стечај.

2017 година

СИЕР. Прилеп, „Еурокомполит 11 Октомври“, одржан е јавен протест на 18.10.2017, по што е организиран и штрајк заради неисплатените плати и неплатените придонеси од 2012 год. На средбата на СИЕР со потпретседателот на Владата на РМ задолжен за економски прашања и координација на економски ресори, се разговараше за тоа: работниците да добијат помош во вид на една плата од Владата на РМ, штрајкот да прекине и да продолжи работниот процес со што би се обезбедила исплата на плата во наредните месеци, социјален пакет за работниците кои би се согласиле да им престане работниот однос од деловни причини, Владата на РМ немала доволно слух да го прифати предлогот на СИЕР во врска со т.н. „закон за стечајците“ и да го остави отворен рокот за пријавување до 31.12.2017, со што би можеле да се опфатат и овие работници. На 24.10.2017 год. синдикалните претставници одржаа средба и со премиерот на Владата на РМ за трајно решавање на проблемите со кои се соочува ова претпријатие./ Кавадарци, „Фени Индустри“, протест на 8.11.2017 пред филијалите на банките-кредитори на фабриката, заради најјавената стечајна постапка. Работниците бараа да не се отвора стечајот со оглед на тоа што цената на никелот на светскиот пазар е добра. Да имаат статус на вработени и да им се исплаќаат платите. Во решавање на проблемите на над 850 вработени во компанијата да се вклучи Владата на РМ. Во наредните денови, по два часа го блокираа магистралниот пат Градско-Прилеп, Росоман-Прилеп. Предлогот за стечај на „Фени Индустри“ од страна на најголемите доверители: Комерцијална банка, Стопанска банка - Скопје и Силк Роуд банка, по повеќе одложувања, Судот во Велес го прифати на 29.11.2017.

СРСВМ. Велес, ДООЕЛ „Колска“, Синдикатот во претпријатието организираше повеќе штрајкови во 2017 година и блокирање на железничкиот сообраќај на станицата во Велес заради: неисплатените плати, проблемите со користењето на здравственото осигурување и решавањето на статусот на ова претпријатие со 126 работници и кое е единствено претпријатие со ваква дејност во РМ. „Колска“ се соочува со овие проблеми уште од самото издвојување од ЈП Македонски железници во 1996, па вработените бараа повторно да се врати во рамките на МЖ. Штрајковите се прекинувани по ветувањата од Владата на РМ дека ќе се изнајде трајно решение за „Колска“.

2018 година

СИЕР. Прилеп, АД „Еурокомполит - 11 Октомври“, АД Прилеп (акционерско друштво со 100 % државна сопственост), во текот на цела 2018 се одржуваа штрајкови на вработените заради: неисплатените 17 плати, придонеси за пензиско и здравствено осигурување за 6 години; отказните решенија на синдикалното раководство кои не се правно издржани; на 1 мај 2018 год. штрајкува пред Владата на РМ и поставија шатори. И покрај ветувањата на Владата на РМ за решавање на штрајкувачките барања, вработните во последниот „загубар“ и натаму се во целосна неизвесност.

МЕСО. Македонска Каменица, Рудник „Саса“, штрајк на 14 март 2018 пред Управната зграда. Над 300 претежно јамски рудари ги изнесоа приоритетните барања: зголемување на платите, дел од добивката, до 20 %, да им припадне на вработените, подобрување на условите за работа, регулирање на стажот и на работното време на рударите. Новото раководство на „Саса“ од компанијата „Централ Азија Металс“ од Лондон сметаше дека штрајкот не е легитимен бидејќи МЕСО не доставил доказ дека е репрезентативен синдикат во „Саса“. Репрезентативен синдикат за нив е оној кој е дел од СИЕР, со кој по преговорите бил потпишан КД. Во февруари 2018 год. на рударите им биле покачени платите и се двојно поголеми од просекот во земјата, а во тек се преговори за ново покачување на платите за 2018 год. Од „Саса“ е побарано надлежниот суд да донесе привремена мерка со која ќе забрани МЕСО да доставува барања и да организира штрајкови и протести со кои ќе се попречува работењето на рудникот.

СРСВМ. Велес, „Колска“, двочасовен штрајк на 16.4.2018 заради неисплатените плати за септември и октомври 2017 и за 4 месеци од 2018. На Железничката станица во Велес го блокираа патничкиот воз од Скопје за Битола.

УПОЗ. Скопје, Синдикатот на УПОЗ најави штрајк доколку не се решат проблемите во судската служба кои се однесуваа за: реално зголемување на платите; до крајот на јануари 2019 год. по скратена постапка да се донесат измени на Законот за судска служба со кои и судските службеници ќе добијат додатоци на плата во висина до 35 %; да се вратат задржаните средства за време на штрајкот во судовите од 2016 година.

2019 година

СИЕР. Прилеп, „Еурокомполит“ АД Прилеп, околу 100 работници и 154 работници прогласени за технолошки вишок, во месец јануари одржаа 3 протести пред фабриката и пред прилепската локална самоуправа. Го искажаа својот револт за неисплатените плати и за дел од отпремнините за технолошкиот вишок. На 31.1.2019, на Собраниската седница е прочитано писмото од работниците на „Еурокомполит“ во врска со исполнувањето на

ветувањата за исплата на заостанатите 15 плати, придонесите и отпремните за технолошки вишок. На 22.10.2019, околу 60-тина работници од „Еурокомполит“, излегоа на протест пред фирмата заради тоа што не земале плата 3 месеци. На 26.12.2019 протестираа 154-те работници прогласени за технолошки вишок пред фабриката заради неисплатената отпремнина и побараа Владата на РМ да изнајде решение. Во „Еурокомполит“ на работа останаа помалку од 100 вработени.

ССФЗ. Скопје, Протест на 18.9.2019 организиран од Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита заедно со здравствените работници од ЈЗУ Универзитетска клиника за хируршки болести „Св. Наум Охридски“ – Скопје. Беа осудени нападите на вработените во здравствените установи и беше побарано од надлежните институции поголема заштита и заострување на казнената политика за сторителите на овие дела.

2020 година

СШДЕ. Скопје, пред ф-ка за мебел „Треска“ која отиде во стечај во 2003, поранешните вработени одржаа мирен протест на 15.2.2020. Бараа да им се исплатат 24 неисплатени плати и 2 ипол години стаж на над 500 стечајци. Револтирани се од фактот дека поранешна „Треска“ распо*ага со имот во повеќе градови од поранешната ЈУ и доколку се продаде само еден објект ќе им бидат надоместени нивните побарувања, а исто така, на локацијата на „Треска“ се планира да се изградат станбени објекти.

СТКЧ. Штип, АД „Баргала“, на 04.05.2020 протест на вработените за неисплатени неколку плати наназад. По разговорите со: вработените, работодавачот и со претседателот на СТКЧ, беше договорено заостанатите плати да се исплатат согласно утврдената динамика; работодавачот да побара финансиска поддршка согласно Уредбата за финансиска поддршка на работодавачите погодени од економската криза поредизвикана од Ковид-19, заради исплата на платите за месец април и мај 2020 год.

2021 година

СТКЧ. Штип, „Баргала“, се води стечајна постапка, вработените не се задоволни од привремениот стечаен управник и наместо да се даваат нивните пари по скапите судски постапки и адвокати, тие бараат да бидат поништени поединечните незаконски одлуки за отказ од страна на работодавачот и да бидат вратени на работа, да им се исплатат платите и придонесите согласно закон, договорите за работа и колективните договори.

БИБЛИОГРАФИЈА

Устав на Република Северна Македонија
Универзална декларација за човековите права
Конвенции и препораки на Меѓународната организација на трудот

Закони од областа на трудот во РСМ

Закон за работните односи
Закон за безбедност и здравје при работа
Закон за пензиското и инвалидското осигурување
Закон за социјална заштита
Закон за здравствена заштита
Закон за здравствено осигурување
Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување
Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност
Закон за трговските друштва
Закон за исплата на платите во Република Македонија
Закон за минимална плата во Република Македонија
Закон за трансформација во редовен работен однос
Закон за заштита од вознемирување на работното место
Закон за спречување и заштита од дискриминација
Закон за мирно решавање на работните спорови
Закон за инспекција на трудот

Публикации

- *Декларација од Копенхаген и Програма за акција* – Светски самит за социјален развој, 6-12 март 1995
- *ССМ / Институт за социолошки и политичко-правни истражувања: „Работничка партиципација – искуства, проблеми и перспективи“*, Скопје, 1996
- *Јасна А. Петровиќ: „Ime solidarnosti – Međunarodne sindikalne asocijacije i integracija sindikata Srednje i Istočne Evrope“*, Zagreb, 1997
- *Милијана Б. Даневска: „Странските директни инвестиции во светло на европското право“*, Друштво за наука и уметност, Битола, 1997
- *Востановување на институцијата Народен правобранител во РМ (Омбудсман)*, Скопје, 1998

- *Економски институт*: „Некои аспекти од развојот на македонската економска во услови на транзиција“, Скопје, 1999
- *ССМ/ФЕС*: „Станот – потреба, можности и перспективи“, Скопје, 1999
- *Томе Георгиевски*: „Современи синдикати – правно-политички основи и дејствување“, Скопје, 2000
- *Институт за социолошки и политичко-правни истражувања*: „Социјалното раслојување и квалитетот на животот во периодот на транзиција 2000“, Скопје, 2000
- *Ефика Индова*: „Состојбите на пазарот на труд во РМ, Билтен на Министерството за финансии, Скопје, 2001
- *Ljubomir Drakulevski* (University „Sts. Cyril and Methodius“ Skopje, Macedonia) 11th Conference of the International Association for the Economics of Participation (IAFEP) „Participation World-Wide“/K.U.B./Workers Participation: The Case of the Republic of Macedonia, Brussels/4-6 July 2002
- *Д-р Живко Митревски*, „Синдикални предизвици“, ССМ, Битола, 2003
- *Laurence Clements*: „Strateško planirawe za sindikate u privredama u tranziciji“, Ujedinjeni granski sindikat „Nezavisnost“, Beograd, 2003
- *Путер Баквис*, директор на МКСС/Глобални синдикати: „Економско реструктурирање во Македонија: Улогата на меѓународните финансиски институции и одговорот на синдикатите“, Презентација на Конференција во ССМ/AFL-CIO, Solidarity centar, Скопје, 2004
- *Меѓународна организација рада/Biro za radničke aktivnosti ACTRAV, Ženeva/ Centar za obrazovanje i istraživanja, UGS Nezavisnost*: „Синдикати i globalna ekonomija: Nezavršena priča“, Beograd, 2004
- *Д-р Андон Мајхошев*: „Црна книга – проблеми, барања и иницијативи на граѓаните од општините Штип и Карбинци“, Штип, 2005
- *Д-р Андон Мајхошев*: „Штрајковите како социјален феномен, штрајковите во Источна Македонија во периодот 1980-2005“, Штип, мај 2006
- *Д-р Лазар Јовевски*: „Колективни преговори – компаративни согледувања“, Скопје, 2006
- *Ѓуро Стојановиќ и група автори*: „Запознај ја Европската Унија“, Библиотека: Европска интеграција, Центар за мониторинг, Подгорица, 2006
- *Маја Геровска Митев, Сузана Миовска Спасева, Драган Ѓорѓев*: „Приоритети и политика за социјално вклучување во Македонија“, ФЕС, Скопје, 2007
- „*Историја на синдикалното движење во Македонија*“, ССМ, Скопје, 2008
- *Ingvar Carlsson&Anne-Marie Lindgren*: „Arbetarrörelsen Tankesmedja osh bokförlaget“ („Што е социјалдемократија“, „Идејна ковачница на работничкото движење“), „Идеи и тенденции“, Гетеборг, Шведска, 2008

- Д-р Љубомир Данаилов Фрчкоски: „Карактерот на спорот за името меѓу Македонија и Грција“, „Прогрес, Институт за социјална демократија“, ФЕС, Скопје, 2009
- М-р Наташа Богоевска, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Скопје, Филозофски факултет, Институт за социјална работа и социјална политика: „Антидискриминачката политика и правото на еднаков третман во европското и македонското законодавство“ / „Ревивија за социјална политика“, бр. 3, Скопје, 2009
- Д-р Сузана Симоновска, „Половата поделба на трудот – фактор на женската дискриминација“ / „Ревивија за социјална политика“, бр. 3, Скопје, 2009
- Елена Грозданова, „Предлог-закон за антидискриминација“ / „Ревивија за социјална политика“, бр. 3, Скопје, 2009
- Д-р Јован Пејковски, „Економската криза и одразот врз неформалната економија“ / „Ревивија за социјална политика“, бр. 4, Скопје, 2009
- Д-р Борче Давитковски, д-р Снежана Васиљевиќ, д-р Весна Балтезаревиќ, Крсто Пејовиќ, Бранислав Беговиќ: „Компаративна анализа на легислативата против мобинг“, Асоцијација за помош и образование на жртвите на мобинг, Загреб, 2010
- Д-р Живко Митревски, Инда Костова Савиќ: „Солидарен станбен фонд – потреба и перспектива“ / „Ревивија за социјална политика“, бр. 6, Скопје, 2010
- Д-р Андон Мајхошев: „Правно уредување на плата во меѓународните инструменти и во националното законодавство на Република Македонија“ / Годишен зборник 2010, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип, 2010
- Македонски центар за меѓународна соработка: Цивикус – Индекс на граѓанското општество, „Долг пат до поголем граѓански ангажман“, Скопје, 2011
- Д-р Зоран Вучев: „Старењето и реформите во системите“, ФЕС, Скопје, 2011
- Д-р Здравко Савевски: „Штрајк: искуства и состојби“, Скопје, 2011
- Д-р Драган Тевдовски, „Пристојна работа во Република Македонија“, Скопје, 2011
- Д-р Нано Ружин: „Европската идеја и балканските иконографии“, Скопје, 2012
- Д-р Маја Геровска Митев, „Материјална депривација, сиромаштија и социјална исклученост кај домаќинствата во Република Македонија“, ФЕС, Скопје, 2012
- Центар за истражување и креирање политики, Скопје и Центар за економски развој, Софија: „Извештај во сенка за антидискриминација -

- Размена на најдобри ЕУ практики за имплементација на законодавството од областа на антидискриминацијата“, Скопје, 2012
- Д-р Андон Мајхошев: „Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во периодот 1990-2012“, Штип, 2012
 - Д-р Марија Топузовска Латковиќ, д-р Мирјана Борота Поповска, д-р Елеонора Серафимовска, д-р Анета Цекиќ: „Студија за младите во Република Македонија“, Скопје, ФЕС, Скопје, 2013
 - Д-р Никица Мојсовска-Блажевски, Неџати Куртиши: „Првични влијанија од воведувањето на минималната плата во ПЈР Македонија“, МОТ, Скопје, 2013
 - „Вработување и социјална политика“, „Претпријатија“, Луксембург, Канцеларија за публикации на ЕУ, Скопје, 2013
 - Д-р Јован Пејковски, „Социјалните трансфери и намалување на развојните нееднакости со осврт на состојбите во Република Македонија“, „Ревија за социјална политика“, бр. 10, Скопје, 2013
 - МЗЗПР: Презентации и дискусии: „Меѓународна конференција за национални стратегии за безбедност и здравје при работа“, Маврово, 25-28 април 2013
 - Д-р Силвана Мојсовска, д-р Верица Јанеска, „Економски и социјални импликации од невработеноста на младите во Република Македонија“, „Ревија за социјална политика“, бр. 11, Скопје, 2014
 - Љубомир Костовски и Васил Мицковски: „Прекаријат – полукласата што ја истисна работничката класа“, ФЕС, Скопје, 2014
 - Прогрес Институт: „Препораки за ЕУ интеграции“, „Глобална финансиска криза и економско-социјални последици во Македонија“
 - „Стратегија на Меѓународната организација на трудот – Социјална сигурност за сите, Утврдување на минимум социјална заштита и изградба на сеопфатни системи за социјална сигурност“, МОТ, Скопје, 2014
 - Светска банка, Партнерство со Република Македонија: „Слика на програмата на земјата“, Скопје, 2014
 - Milka Ivanovska – Organized Labor in Post Socialist Macedonia: The Parth to Marginalization (1989-1996), Budapest, Hungary, 2014
 - Д-р Лазар Јовевски: „Системот на заштита на здравје и безбедност при работа и заштитата *ratione personae*“, ФЕС, Скопје, 2014
 - Марија Башевска: „Политиките на пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија 2008-2013“, Скопје, 2014
 - Универзитет „Гоце Делчев“, Штип: Зборник на трудови, Прва меѓународна научна конференција: „Општествените промени во глобалниот свет“, Штип, 2014

- *Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници*: „Бела книга за професионалните и работните права на новинарите“, Скопје, 2014
- *Меѓународна организација на трудот*: „Национален трипартитен социјален дијалог“, Водич за подобро управување, Budapest: ILO, 2015
- *Д-р Борче Давитковски, д-р Ана Павловска-Данева, д-р Елена Давитковска, акад. Абдулменаф Беџети, д-р Ванчо Узунов*, Скопје, Правен факултет: Форум за јавната администрација: „Службеничкиот систем во Република Македонија“. ФЕС, Скопје, 2015
- *М-р Марјан Габеров*, Европски универзитет РМ – Факултет за правни науки: „Компоненти на пристојната работа како содржина на работниот однос“, Скопје, мај 2015 год.
- *МЗЗПР*: „Стратегија за унапредување на БЗР во Република Македонија преку активно учество на граѓанските организации/2015-2019“, Скопје, 2015
- *Д-р Вељанд Рамадани*: „Системски мерки за поддршка на малите и средните претпријатија во Република Македонија“, ФЕС, Скопје, 2016
- *Д-р Здравко Савевски*: „Како синдикатите да бидат (по)ефективни во одбраната и унапредувањето на работничките права“, ФЕС, Скопје, 2016
- *Марија Башевска/ Елена Б. Ставревска*: „Жени и синдикати: Застапеност и работнички права во Република Македонија“, Скопје, 2016
- *МОТ*: „Колективно договарање - Упатство за развивање политики“, Скопје, 2016
- *Центар за истражување и креирање политики*: „Индустриските односи во Македонија: предизвици во пресрет на економското заздравување“, Скопје, 2017
- *Д-р Јелена Ристиќ*: „Структура и функционирање на европскиот суд за човекови права (со посебен осврт на критериумите за допуштеност)“, ФЕС, Скопје, 2018
- *ЕУ-МОТ*: Извештај за структурата, функционирањето и ефективноста на локалните економско-социјални совети во Република Северна Македонија, 2019
- *Проф. Марјан Петрески/ Проф. Александар Ристовски*: „Национален преглед на утврдувањето на платите преку колективното договарање во Северна Македонија“, МОТ/ЕУ, Скопје, 2020
- *Инда Костова Савиќ*: Синдикат на УПОЗ/ „Од формирањето, до денес (1991-2021)“, Скопје, 2021
- *Д-р Мишо Докмановиќ*: „Сами на своето“, Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, ФЕС, Скопје, 2021
- „*Студија за жените во Република Северна Македонија 2020/2021*“, ФЕС, Скопје, 2021

Документи и материјали

1. Влада на Република Северна Македонија

- Акциона стратегија за интеграција на Република Македонија во Европската Унија (2004)
- Меѓународни стандарди на трудот – Ратификувани конвенции од Република Македонија, USAID – МТСП, Скопје 2007
- Институционална платформа и принципи за водење на преговори за пристапување на РМ во ЕУ (Секретаријат за европски прашања), Скопје, 2007
- Акционен план за превенирање на последиците од топлотните бранови во РМ, 2011
- Акционен план за превенирање на штетните влијанија и на последиците од студеното време и студените бранови врз здравјето на населението во РМ, Скопје, 2012
- Национална програма за пристојна работа 2010-2013
- Национална програма за пристојна работа 2015-2018
- Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во РМ 2010-2020
- Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност (ревидирана) 2010-2018
- Прв Извештај за реализација на обврските преземени од Европската социјална повелба на Советот на Европа (за референтниот период 30.4.2005-31.12.2006, за членовите 1 и 15), поднесен од страна на Република Македонија
- Прв и Втор Извештај за имплементација на ревидираната Европска социјална повелба поднесен од страна на Република Македонија (за членовите 2, 4, 5, 6, 21, 28 и 29/за членовите: 7, 8, 16, 17, 19 и 27), Скопје, ноември 2013/октомври 2014

2. КСС, ССМ, УНАСМ, КСОМ, грански синдикати

- Статути и програми за работа
- Конгресни извештаи и излагања
- Одлуки и документи од органи и тела
- Предлог-закони од работните односи
- Анализи, информации, работни материјали
- Декларации, резолуции, апели, барања
- Меморандуми и договори за соработка

- Манифестации, кампањи, форуми
- Евиденции на штрајкови и протести
- Публикации, прирачници
- Информативни изданија

Прирачници, брошури, весници

- „Визии и опции за Југоисточна Европа“ – Форум социјална демократија/серија публикации, бр. 1-19, ФЕС, Скопје
- „Ревија за социјална политика“, бр. 1-11, ФЕС, Скопје
- „Прирачник за примена на Законот за претпријатијата со општествен капитал“, Агенција на РМ за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, Скопје, март 1994
- Синдикален водич низ глобализацијата, Скопје 2000
- Јасна А. Петровиќ, „Прирачник за правата во Југоисточна Европа“, 2002
- МОТ, Збирка на прирачници: „Вашето здравје и безбедност при работа“, Скопје, 2005
- „Radno-socijalna prava žena u Crnoj Gori“, Savez sindikata Crne Gore, Udruženje zaposlenih žena Crne Gore – „Žena danas“ pri SS CG, Podgorica, 2005
- Прирачник за БЗР, ФЕС, Скопје, 2006
- „Мобинг, психички притисок на работното место“, ФЕС, Скопје 2009
- „Права и обврски на работникот и работодавачот од работен однос“, USAID, ССМ, МТСП, Скопје, 2006
- Проф. д-р Тодор Каламатиев: „Прирачник за млади“; „Прирачник за синдикални претставници“, ФЕС, Скопје, 2010
- Франк Хантке: „Синдикатите во XXI век“ – Прирачник за дискусија за синдикатите во земјите во транзиција, ФЕС, Скопје, 2010
- МОТ: „Водич за вашите права на пензија“, Скопје, 2012
- МОТ: „Социјален дијалог“, Прирачник за обука на членовите на синдикат, Скопје 2012
- „Пензиски реформи“ (компаративна анализа), во издание на ССМ, 2014
- „Национален трипартитен социјален дијалог – Водич на МОТ за подобро управување“, Budapest: ILO, 2015
- Foley, Kevin; Cronin, Maedhbh: „Професионално помирување во колективни работни спорови“, Практичен прирачник, МОТ, Скопје, 2015
- „Предизвици“, Списание на ФЕС, 2019-2021 год.
- Прирачник за работнички права: КСС, Скопје, 2021 год.

- ССМ: билтени „Трудбеник“, „Синдикален информатор“, „Синдикален живот“
- „Инфо“, гласило на СИЕР
- „Синдикален билтен“ – Синдикат на УПОЗ
- Билтени на ССЗФС
- „Економски развој“, списание на Економски институт
- „Билтен“ на Министерството за финансии
- „Службен весник на РСМ“
- „Пензионер“
- „Нова Македонија“
- „Утрински весник“

Веб страници

www.ssm.org.mk
www.kss.mk
www.ksom.org.mk
www.unasm.org.mk
www.rabotnickiprava.mk
www.sindikalec.mk
www.rabotnik.com.mk
www.sobranie.org.mk
www.gov.mk
www.mtsp.gov.mk
www.finance.gov.mk
www.ombudsman.mk
www.ujp.gov.mk
www.ilo.org
www.stat.gov.mk
www.slvesnik.com.mk
www.fes.org.mk
www.mzzpr.org.mk
www.pravo.org.mk
www.pravdiko.mk
www.justicia.mk
www.pravda.ru

Значење на кратенките

- ССМ** – Сојуз на синдикатите на Македонија
- УНАСМ** – Унија на независни и автономни синдикати на Македонија
- КСС** – Конфедерација на слободни синдикати
- КСОМ** – Конфедерација на синдикални организации на Македонија
- АГРО - Синдикат** – Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на РМ
- СУТКОЗ** – Синдикат на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на РМ
- СГИП** – Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање на Македонија
- УПОЗ** – Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на РМ
- ССЗФС** – Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ
- СТКЧ** – Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ
- СИЕР** – Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Македонија
- СМЕРМ** – Синдикат на металците, енергетичарите и рударите на Македонија
- СЕСЕМ** – Самостоен синдикат на работниците од енергетика и стопанство на Македонија
- СРСВМ** – Синдикат на работниците од сообраќај и врски на РМ
- СХНМ** – Синдикат на хемија, неметали и метали на Македонија
- СПТРМ** – Синдикат на поштенските и телекомуникациските работници на Македонија
- СШДЕ** – Синдикат на работниците од шумарство, дрвна индустрија и енергетика на РМ
- СРТ** – Синдикат на работниците од трговијата на РМ
- ГИФИХ** – Синдикат на графичка, информативна, филмска, издавачка дејност и производство на хартија на РМ
- СОБ** – Синдикат на одбраната и безбедноста
- СФДМ** – Синдикат на финансиските дејности на Македонија
- МЕСО** – Мултиетнички синдикат за образование
- МТСП** – Министерство за труд и социјална политика

МОН – Министерство за образование
МИОА – Министерство за информатичко општество и администрација
ОРМ – Организација на работодавачи на Македонија
ЕСС – Економско-социјален совет
ЛЕСС – Локални економско-социјални совети
ДИТ – Државен инспекторат за труд
НБРМ – Народна банка на РМ
АВРМ – Агенција за вработување на РМ
УЈП – Управа за јавни приходи
МЗЗПР – Македонско здружение за заштита при работа
ЕУ – Европска Унија
ИТУС (ИТУЦ) – Меѓународна синдикална организација
ЕТУС (ЕКС) – Европска конфедерација на синдикатите
РЕРС (ПЕРК) – Паневропски регионален совет за синдикатите од Југо-источна Европа
EPSU – Европска федерација на синдикатите од јавниот сектор
ILO (МОТ) – Меѓународна организација на трудот
ММФ (ММФ) – Меѓународен монетарен фонд
UNDP (ООН) – Организација на обединетите нации
USAID (УСАИД) – Агенција за меѓународен развој на САД
AFL CIO – Американски центар за работничка солидарност
OECD – Меѓународна организација за економска соработка и развој
FES (ФЕС) – „Friedrich Ebert“ Stiftung (Фондација „Фридрих Еберт“)
ЗРО – Закон за работните односи
БЗР – Безбедност и здравје при работа
КД – Колективен договор
ОКД – Општ колективен договор
К-15 – Регрес за годишен одмор
ДДВ – Данок на додадена вредност
ОЗТ – Организација на здружениот труд
ЗПР – Заштита при работа
ДМ – Германска марка
АИК – Агро-индустриски комплекс
РЗУД – Републички завод за унапредување на домаќинството
РЗС – Републички завод за статистика

ТИРЗ – Технолошко-индустриски развојни зони

ФЗОМ – Фонд за здравствено осигурување на Македонија

Фонд за ПИОМ – Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија

ПЗЗ – Примарната здравствена заштита

РЕЦЕНЗИИ НА ТРУДОТ НА ИНДА КОСТОВА САВИЌ – „СИНДИКАЛИЗМОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ПО НЕЗАВИСНОСТА (1991-2021)“

Проф. д-р НАНО РУЖИН

Кога во 1999 година се одбележувала десетгодишнината од рушењето на комунизмот во Полска од страна на синдикатот „Солидарност“, полскиот интелектуалец Адам Михник анализирајќи ја „кадифената револуција“, го истакнал парадоксот на реформската револуција со следниве констатации: „Најголеми губитници на ‘кадифената револуција’ беа оние кои теоретски требаше да бидат најголемите победници, а тоа беа синдикатите на ‘Солидарност’, бидејќи по процесот на приватизација работниците ги загубија работните места, социјалната и здравствената заштита и сигурност. За сметка на тоа, оние коишто теоретски требало да бидат поразени, а тоа беа: црвената буржоазија, разните апартчики, директори, соработници на комунистичкиот режим, станаа најголеми победници, успеаја да ги искористат бројните предности и да создадат солидни богатства“.

Сличната приказна се повтори и во Република Македонија, чија реформска промена и промашена приватизација ги осиромаша работниците, огромен број од нив станаа стечајци, а големите претпријатија пропаднаа повеќе заради политички грешки отколку заради економската логика на капиталистичкиот пазар. Авторката на книгата „Синдикализмот во РСМ по независноста (1991-2021)“, и самата вработена во ССМ, уште на почетокот констатира дека општествените, политичките и економските промени во Република Македонија го десеткуваа тогашниот силен синдикат – ССМ. Авторката низ девет глобални методолошки целини ја претставува историјата на најмоќниот Сојуз на синдикатите на Македонија и другите синдикати, со паралелна анализа на сите закони кои се однесуваа на: работниците, синдикатот, работните односи, феномените на технолошкиот вишок, привремениот принуден одмор, претпријатијата загубари, и сл. Инда Костова Савиќ во својата анализа поаѓа од големите промени во опкружувањето на тогашната Социјалистичка Република Македонија, која како една мала „оаза на мирот“ успеа да ја сочува стабилноста и безбедноста на земјата и на мултиетничкото општество, но не успеа да го сочува статусот на работниците и нивните права, кои набргу станаа плен на менаџерите и работодавачите во духот на „дивиот либерализам“.

Свесна на големите политичко-социјални наследства на синдикатот, потоа на: транзициските предизвици, изборните процеси, опаѓањето и осипувањето на членството, недоволните финансиски средства и афирмацијата на плурализацијата и интернационализацијата, авторката детално ги опишува и анализира промените во функција на внатрешните премрежиња, но и оние на тлото на поранешна Југославија. Констатира дека за дестабилизирањето на материјално-социјалната положба на работниците и нивната несигурна иднина, дополнително влијаеше *внатрешниот воен конфликт во Република Македонија од 2001 година* кој заврши со потпишување на Охридскиот рамковен договор (на 13.8.2001). Договорот промовира: мирен и хармоничен развој на општеството; почитување на етничкиот идентитет и интересите на сите граѓани во земјата; зачувување на унитарниот карактер на државата и мултиетничкиот карактер на македонското општество; Уставот на РМ во целост да ги задоволува потребите на сите граѓани.

Меѓутоа, како што констатира авторката во глава IV, загрозењето на животен стандард на работниците, како и обидите на економските и социјалните мерки од страна на разните влади во првите децении на XXI век не создадоа позитивен *feed back* врз нивниот социјален статус. Напротив, во периодот 2006-2017, беа изгласани закони кои сериозно го нарушија работното законодавство, ги загрозија социјалните права и го уназадија и оној симболичен бенефит на работниците. Во овој период, означен како период на „илиберална демократија“, имаше обиди за политизирање на синдикатите, беа зајакнати синдикалните фракции и имаше синдикати кои беа подготвени на политичка соработка со тогашната владејачка политичка партија. Во глава V, авторката со успех го анализира работното законодавство и социјално-правниот статус на работниците, концептот на Законот за работните односи, додека во шестиот дел на трудот се фокусира врз реформите во јавниот сектор, социјалното и здравственото осигурување. Политиката на платите, тој перманентен мотор на работничките незадоволства, социјалниот дијалог, безбедноста и здравјето при работа, културата, работничките манифестации, одбележување на денот на трудот, сè до: климатските промени, пандемијата, дискриминацијата, психичкото вознемирување на работното место, наоѓаат простор во оваа монографија на Костова Савиќ било како: елементи на анализа, законски рамки, значајни или ефемерни настани, статистички компаративни анализи, или тези и аксиоми. На крајот, таа нуди една синтетизирана табела на хронолошки настани и еден синдикален речник кои ќе послужат како полезен ориентир за сите оние кои ќе настојуваат научно да се зафатат со анализата и еволуцијата на синдикалното движење од стекнувањето на независноста на нашата држава, до денес.

Во резимето, Инда Костова Савиќ го завршува овој обемен труд со оптимистички визии дека благодарение на колективните преговори и договори,

дијалогот со работодавачите и Владата како основни социјални актери, ќе ги релативизираат тензиите и ќе придонесат за поголемо заемно разбирање.

Општата констатација и импресија за трудот на Инда Костова Савиќ посветен на синдикализмот, е дека духот на работничката солидарност, и покрај големите предизвици и пречки, сепак е солиден и стабилен во Република Северна Македонија. Синдикалното партнерство ќе го пронајде сопствениот пароксизам и во рамките на ЕУ, а токму овој труд ќе овозможи на еден систематизиран и аналитички начин да ги потсетува и сегашните и идните раководства и синдикалци за танталовиот пат што го изоди синдикализмот од стекнувањето на независноста на РСМ во 1991 година, до денес.

Проф. д-р АНДОН МАЈХОШЕВ

Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип

Книгата на авторката Инда Костова Савиќ, со наслов: *„Синдикализмот во Република Северна Македонија по независноста (1991-2021)“* е една од ретките четива (наслови) што се фокусираат на функционирањето на синдикатите во нашата држава по осамостојувањето. Речиси на прсти можат да се набројат авторите и книгите кои ја третираат проблематиката на синдикалното движење и положбата на работниците во периодот на децениската транзиција. Многу малку автори во нашата држава се занимаваат со проучување на општествената улога на синдикатот. Оттука, оваа книга има особено значење, бидејќи дава една комплетна слика на општествената улога на синдикатот и трудот во транзицијата и по неа.

Голема тежина на ова дело дава и самата авторка, со оглед на тоа што и нејзиниот професионален код е синдикатот и борбата за остварување на работничките права. Зборувајќи за улогата на синдикатите, на најавтентичен начин ги доловува најважните општествено-економски, политички, социјални и правни процеси во општеството, бидејќи била директен учесник во тие процеси, од страната на синдикатот и работниците. Поради тоа, книгата добива на значење, затоа што таа длабоко навлегува во стручна анализа на сите општествени процеси кои допираат во суштината на синдикализмот и положбата на трудот (работниците). Следејќи ја работата на синдикатот, особено ССМ како најмногуброен и најрепрезентативен синдикат во државата, авторката е сведок на сите подеми и падови на синдикатот, која несебично ги забележува во својата книга и со тоа придонесува за зачувување на колективната меморија за синдикатот како непроценливо

богатство за идните генерации. Читајќи ја книгата, констатирав дека таа содржи неизмерен број на: факти, бројки, настани, победи, порази на синдикатот кои се со епохално значење за сегашните, но и новите генерации.

Се согласувам со констатацијата на авторката во Предговорот на книгата дека: „...целта на трудот е да придонесе да се одбележат стратешките заложби на синдикатите во интерес на остварувањето и подобрувањето на правата од работа на своето членство и работниците, согласно меѓународните трудови стандарди. Како сегашните и идни генерации работници синдикално организирани да ги бранат и унапредуваат своите права, како да се борат и изборат да живеат достоинствено од својот труд, како заедно да минуваат низ премрежињата и да партиципираат во изградбата на современо, демократско општество, како што е декларирана со Уставот нашата држава, Република Северна Македонија.“

Книгата е структурирана во 10 делови со исто толку тематски единици кои меѓусебно се надоврзуваат во една систематизирана целина која дава целосна и автентична слика на синдикализмот во транзицијата и по неа.

Првиот дел е со наслов: „Општествени и економски процеси во светот и Република Северна Македонија (1991-2021) и нивното влијание врз трудот“, каде авторката дава опширен приказ на глобализацијата и нејзиното влијание врз општествените, економските, политичките и социјалните импликации во нашата држава, како и нивното влијание врз позицијата на трудот.

Во вториот дел: „Организација, развој и улога на синдикатите“ авторката се осврнува на предизвиците на новата организациона поставеност и улога на синдикатите во услови на промена на карактерот на: политичкиот, економскиот и правниот систем на државата од договорна во пазарна економија и приватизација на општествениот капитал. Исто така, се фокусира на правото на синдикално организирање како основно човеково право, синдикалното движење во РМ на прагот на транзицијата, неговата реформа и предизвици за новото време, синдикалниот плурализам, конфликти меѓу синдикатите, позицијата и улогата на синдикатите во изборните процеси во државата, итн.

Третиот дел се однесува на: „Сопственичката трансформација во Република Македонија“, во кој авторката темелно ја анализира правната рамка на трансформацијата на претпријатијата со општествен (државен) капитал и негативните појави поврзани со овој процес, како што се: стечај и ликвидација на претпријатија, прогласување на технолошки вишок, принуден одмор на работниците, претпријатија загубари со блокирани жиро-сметки, и др.

Четвртиот дел е посветен на: „Животниот стандард на работниците и економските и социјалните политики во Република Северна Македонија“.

Овде авторката се осврнува на: актуелните состојби на пазарот на трудот, учеството на синдикатот во креирањето на политиките на вработување во државата, политиката на платите, станбената политика, неформалната економија, и др.

Во петтиот дел насловен како: *„Македонското работно законодавство и работно-правната положба на работниците“*, авторката Костова Савиќ се фокусира на процесот на усогласувањето на националното трудово законодавство со меѓународните и регионални правни инструменти на ООН, Советот на Европа и ЕУ. Во тој контекст направила анализа на содржината на најважните национални правни акти (Уставот, ЗРО и посебните општи акти во сферата на работните односи). Во овој дел се осврнува и на улогата на синдикатот во заштитата на правата од работен однос на синдикалното членство.

Шестиот дел се однесува на: *„Реформи во јавниот сектор во Република Северна Македонија“*, каде авторката темелно ги анализира реформите во областа на: социјалната сигурност и осигурување, реформите во здравствениот и пензискиот систем, како и во јавната администрација. Притоа, таа ја анализира улогата и заложбата на синдикатот во наведените реформи.

Седмиот дел: *„Демократски односи меѓу социјалните партнери“* претставува анализа на: целта, суштината, моделите, европскиот социјален дијалог, како и социјалниот дијалог во Република Северна Македонија низ призмата на трипартизмот и колективното договарање.

„Безбедноста и здравјето при работа, забраната за дискриминација и психичкиот притисок на работното место“ се анализирани во осмиот дел од книгата. Овој дел опфаќа три групи на проблеми кои се однесуваат на: безбедноста и здравјето при работа (дефиниран и анализиран е концептот, правната рамка, одговорноста на работодавачот и работниците и други прашања поврзани со БЗР); дискриминацијата (опфатени се законите за заштита од дискриминација и улогата на синдикатот); феноменот наречен психичко малтретирање на работниците на работното место (познат како мобинг) со анализа на правната регулатива и синдикатот во заштитата од оваа негативна појава.

Деветтиот дел од книгата носи наслов: *„Штрајковите и протестите – израз на работничко незадоволство“* во кој авторката ги анализира Уставот и законите со кои се уредува правото на штрајк. Во ова поглавје темелно се анализирани: поводот, причините и барањата на работниците во штрајковите и протестите. Исто така, се анализирани: организаторите и начините на организирање, фреквенцијата, бројот на учесници, времетраење, место на одржување, завршување, спречување, штрајкбрехерството, штрајк со глад, генералните штрајкови и протести на ниво на гранки, дејности и држава, првомајските протести, и др.

Врз основа на направената анализа, авторката Костова Савиќ дава сопствено резиме на истражувањето. Во последниот дел од книгата (Дел X) поместени се прилози и тоа: Регистер на синдикати и Хронологија на штрајкови и прекини на работа на ниво на работодавачи во РМ/РСМ.

Анализата и истражувањето е поткрепено со голем број на: научна, стручна и правна литература, како и голем број на правни инструменти на: ООН, МОТ, ЕУ, Советот на Европа, закони, колективни договори. Тоа на овој труд му обезбедува исклучително висок квалитет и легитимитет. Книгата има и историско значење, бидејќи податоците содржани во неа се непроценливо богатство и колективна меморија на синдикатот и работничкото движење во нашата држава. Исто така, книгата е непресушен извор на податоци кои можат да послужат како мост на минатото, сегашноста и иднината. На идните истражувачи им е трасиран патот полесно да дојдат до посакуваната цел. Оваа книга претставува континуитет на историјата на синдикалното движење во РМ/РСМ.

Имајќи го предвид квалитетот на трудот, со задоволство ја препорачувам да ја прочитаат: сегашните членови на синдикатите, синдикалните лидери, работниците кои претендираат да станат синдикални членови (особено младите), носителите на власта во државата, социјалните партнери, научниците, студентите, средношколците и др., затоа што текстот помага полесно да се разбере синдикализмот во: општествените, економските, правните, политичките и социјалните процеси во периодот по стекнувањето на независноста на нашата држава Република Македонија, сега Република Северна Македонија.

ЗА ИЗДАВАЧОТ

Фондација „Фридрих Еберт“
канцеларија Скопје
Бул. 8-ми Септември 2/2-5
1000 Скопје, Северна Македонија

Одговорно лице:
René Schlee | Директор
Тел.: +389 2 3093-181 / -182

www.fes-skopje.org

Контакт:

contact@fes-skopje.org

Координатор на програмата: Нита Старова



Ставовите изразени во оваа публикација нужно не ги осликуваа ставовите на Фондацијата “Фридри Еберт” или на организациите за кои авторите работат. Комерцијална употреба на било кои изданија на Фондацијата “Фридрих Еберт” е забранета без претходна писмена согласност од страна на Фондацијата “Фридрих Еберт”.

Дизајн и печат:



фабрика за дизајн, графички
проекти и печатење



ПОДАТОЦИ ЗА АВТОРОТ

Инда Костова Савик има завршено студии на Филолошкиот факултет „Блаже Конески“ при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Својот работен век го помина во Стручната служба на Сојузот на синдикатите на Македонија токму во времето кога се случуваа најголемите општествени турбуленции со започнување на приватизацијата на општествениот капитал, како и синдикалните реформи и синдикалниот плурализам.

Во професионалното изразување за неа претставуваа предизвик: економските и социјалните права на работниците; реформите и модернизацијата на синдикатите; решавањето на станбените прашања на работниците; носењето и измените и дополнувањата на трудовите закони и нивната имплементација (посебно на Законот за работните односи, Законот за БЗР, Законот за заштита од вознемирување на работното место – мобинг); меѓународната синдикална соработка, информирањето, образованието и обуката на синдикалното членство и други прашања од дејствувањето на синдикатите.

Има учествувало во реализацијата на многубројни проекти на синдикатите во соработка со: социјалните партнери; ITUC, ETUC, ILO, повеќе национални асоцијации на синдикати од Европа и светот, со невладиниот сектор и особено со Фондацијата „Фридрих Еберт“ од Германија. Со голема посветеност придонесе во подготовката на повеќе синдикални изданија: „Учество на работниците во одлучувањето“; „Станот – потреба, можности и перспективи“; „Историјата на синдикалното движење во Република Македонија“ (издадено по повод 100 години од синдикалното движење во Македонија); „Синдикатите во XXI век“; „Права од работен однос на жените и младите во РМ“; „Безбедност и здравје при работа“; „Мобинг – психички притисок на работното место“; „Прирачник за синдикални претставници“, како и голем број: информативни изданија, билтени, прирачници, брошури и промотивен материјал за синдикатите. Автор е на монографијата на Синдикатот на УПОЗ: „Од формирањето до денес (1991-2021)“, „Што постигнавме – програмски потврди“; Роднокрајната книга: „Дебриште – спомен и незаборав“ (со љубов и почит кон нејзините родители, издадена со поддршка на Министерството за култура и библиотеката „Феткин“ од Кавадарци).

Публикацијата: „Синдикализмот во Република Северна Македонија по независноста (1991 – 2021)“ е уште еден труд на авторот чија намера е да се одбележат активностите и акциите на работниците организирани во синдикати за подобри работнички права и достоин живот.

Неизмерна благодарност на моето семејство за разбирањето за времето посветено на овој труд. Моето сонце се моите деца и моите внуци Марко и Мартин.